

ÄNDERUNGSANTRÄGE 001-061

vom Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Bericht

Danuta Jazłowiecka

A7-0249/2013

Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

Vorschlag für eine Richtlinie (COM(2012)0131 – C7-0086/2012 – 2012/0061(COD))

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie Bezugsvermerk 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

*unter Hinweis auf die Charta der
Grundrechte der Europäischen Union,*

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 2

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

*(2) Die **Freizügigkeit der Arbeitnehmer gibt allen Bürgerinnen und Bürgern das Recht, sich in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, um dort zu arbeiten oder zu leben, und schützt sie im Bereich der Beschäftigung, Entlohnung und sonstigen Arbeitsbedingungen vor Diskriminierung gegenüber den Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaates. Die Freizügigkeit ist nicht zu verwechseln mit der***

*(2) Die Dienstleistungsfreiheit **umfasst** das Recht von Unternehmen, Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat zu erbringen und zu diesem Zweck ihre Arbeitnehmer vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat zu schicken („entsenden“), um dort die für die Erbringung dieser Dienstleistungen erforderlichen Arbeiten zu verrichten. **Bei der Entsendung von Arbeitnehmern muss diese Freiheit von der Freizügigkeit der***

Dienstleistungsfreiheit, **die** das Recht von Unternehmen **umfasst**, Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat zu erbringen und zu diesem Zweck ihre Arbeitnehmer vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat zu schicken („entsenden“), um dort die für die Erbringung dieser Dienstleistungen erforderlichen Arbeiten zu verrichten.

Arbeitnehmer unterschieden werden, die allen Bürgerinnen und Bürgern das Recht gibt, sich in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, um dort zu arbeiten oder zu leben, und sie im Bereich der Beschäftigung, Entlohnung und sonstigen Arbeitsbedingungen vor Diskriminierung gegenüber den Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaats schützt.

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 3 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3b) Um für die Einhaltung der Richtlinie 96/71/EG zu sorgen, ohne den Dienstleistungsanbietern unnötige Verwaltungslasten aufzubürden, ist es wesentlich, dass die in den Bestimmungen zur Verhinderung von Missbrauch und Umgehung dieser Richtlinie genannten tatsächlichen Umstände als Anhaltspunkte zu betrachten und nicht erschöpfend sind. Insbesondere sollte es nicht erforderlich sein, dass bei jeder Entsendung jeder Umstand erfüllt ist.

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 4

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(4) Um die Umgehung und/oder den Missbrauch der geltenden Bestimmungen durch Unternehmen, die die im Vertrag verankerte Dienstleistungsfreiheit und/oder die Anwendung der Richtlinie 96/71/EG missbräuchlich oder in betrügerischer Absicht nutzen, zu verhindern und zu bekämpfen, sollten die Umsetzung und Überwachung des Konzepts der

(4) Um die Umgehung und/oder den Missbrauch der geltenden Bestimmungen durch Unternehmen, die die im Vertrag verankerte Dienstleistungsfreiheit und/oder die Anwendung der Richtlinie 96/71/EG missbräuchlich oder in betrügerischer Absicht nutzen, zu verhindern und zu bekämpfen, sollten die Umsetzung und Überwachung des Konzepts der

Entsendung verbessert werden.

Entsendung verbessert werden **und einheitlichere Kriterien auf Unionsebene eingeführt werden, um eine einheitliche Auslegung zu erleichtern. In diesem Zusammenhang ist auch zu betonen, dass Überwachungsinstrumente zur Verfügung stehen müssen, damit die geltenden Bestimmungen eingehalten werden, und zwar insbesondere die Mindestarbeits- und Beschäftigungsbedingungen, und jene bestraft werden, die diese Bestimmungen umgehen.**

Änderungsantrag 5

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(4a) Im Fall der Nichteinhaltung, beispielsweise bei der Scheinentsendung eines Arbeitnehmers, finden die Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom-I-Verordnung) Anwendung. Bei der Entscheidung darüber, welches Recht im Rahmen der Rom-I-Verordnung Anwendung findet, sollten jene Bestimmungen berücksichtigt werden, die für den Arbeitnehmer am vorteilhaftesten sind.

Änderungsantrag 6

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4 b (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(4b) Alle im Rahmen dieser Richtlinie ergriffenen Maßnahmen sollten gerechtfertigt, verhältnismäßig und diskriminierungsfrei sein, damit kein zusätzlicher Verwaltungsaufwand

entsteht, das Beschäftigungspotenzial insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen nicht eingeschränkt wird und zugleich die entsandten Arbeitnehmer geschützt werden.

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 5

Vorschlag der Kommission

(5) Daher müssen die wesentlichen Tatbestandsmerkmale, die den vorübergehenden Charakter einer Entsendung kennzeichnen, wozu gehört, dass der Arbeitgeber tatsächlich in dem Mitgliedstaat, aus dem entsandt wird, niedergelassen ist, wie auch das Verhältnis zwischen der Richtlinie 96/71/EG und der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (nachstehend „Rom-I-Verordnung“) weiter klargestellt werden.

Geänderter Text

(5) Daher müssen die wesentlichen Tatbestandsmerkmale, die den vorübergehenden Charakter einer Entsendung kennzeichnen, wozu gehört, dass der Arbeitgeber tatsächlich in dem Mitgliedstaat, aus dem entsandt wird, niedergelassen ist, wie auch das Verhältnis zwischen der Richtlinie 96/71/EG und der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (nachstehend „Rom-I-Verordnung“) **im Interesse einer möglichst umfassenden Umsetzung jener Richtlinie** weiter klargestellt werden.

Änderungsantrag 8

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5a) Erforderlichenfalls sollten das Europäische Parlament und der Rat die Kommission bei der Umsetzung dieser Richtlinie unterstützen und beaufsichtigen und ihr Rückmeldungen zu der Umsetzung geben.

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 6

Vorschlag der Kommission

(6) Wie schon die Richtlinie 96/71/EG sollte auch *die vorliegende* Richtlinie unbeschadet **der Rechtsvorschriften, die gemäß Artikel 8 der Rom-I-Verordnung auf individuelle Beschäftigungsverträge anzuwenden sind, oder** der Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit **und** der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gelten.

Geänderter Text

(6) Wie schon die Richtlinie 96/71/EG sollte auch *diese* Richtlinie unbeschadet der Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, **der Verordnung (EG) Nr. 465/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Mai 2012 oder Artikel 45 und 46 AEUV** gelten. **Die Bestimmungen dieser Richtlinie sollten das Recht der Mitgliedstaaten unberührt lassen, für entsandte Arbeitnehmer günstigere Bedingungen zu schaffen.**

Änderungsantrag 10

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(7a) Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass die Ressourcen zur Verfügung stehen, die für wirksame Überprüfungen erforderlich sind und benötigt werden, um Auskunftersuchen des Aufnahme- oder Niederlassungsmitgliedstaats gemäß dieser Richtlinie ohne unbillige Verzögerung entsprechen zu können.

Änderungsantrag 11

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 8**

Vorschlag der Kommission

(8) Den **Gewerkschaften** kommt bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen eine wichtige Rolle zu, da **die Sozialpartner** – im Einklang mit nationalem Recht und/oder den nationalen Gepflogenheiten – die unterschiedlichen Niveaus der anzuwendenden Mindestlohnsätze (alternativ oder gleichzeitig) bestimmen können.

Geänderter Text

(8) Den **Sozialpartnern** kommt **in vielen Mitgliedstaaten** bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen eine wichtige Rolle zu, da **sie** – im Einklang mit nationalem Recht und/oder den nationalen Gepflogenheiten – die unterschiedlichen Niveaus der anzuwendenden Mindestlohnsätze (alternativ oder gleichzeitig) bestimmen können. **Dieses Recht sollte mit der Verpflichtung der Sozialpartner einhergehen, diese Lohnsätze mitzuteilen und über sie zu informieren.**

Änderungsantrag 12

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 8 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(8a) Den Aufsichtsbehörden in den Mitgliedstaaten kommt die wichtigste Rolle bei der Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG zu. Schwarzarbeit kann nur durch wirksame und effiziente Kontrollen der Einhaltung der Mindestarbeits- und Beschäftigungsbedingungen bekämpft werden. Die Überwachung durch die Mitgliedstaaten sollte in keiner Weise behindert werden.

Änderungsantrag 13

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 10**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(10) Die angemessene und wirksame Umsetzung und Durchsetzung sind von zentraler Bedeutung für den Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer, während

(10) Die angemessene und wirksame Umsetzung und Durchsetzung sind von zentraler Bedeutung für den Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer **und für**

eine mangelhafte Durchsetzung die Wirksamkeit des für diesen Bereich geltenden EU-Rechts untergräbt. Deshalb ist es **wichtig, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten eng zusammenarbeiten**, wobei auch die bedeutende Rolle der Arbeitsaufsicht und der Sozialpartner **nicht zu vernachlässigen** ist.

die Gewährleistung des Rechts von Unternehmen, in einem anderen Mitgliedstaat Dienstleistungen zu erbringen, während eine mangelhafte Durchsetzung die Wirksamkeit des für diesen Bereich geltenden EU-Rechts untergräbt. Deshalb ist es **wesentlich, eine enge Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, der Kommission und den einschlägigen nationalen, regionalen und lokalen Behörden zu begründen und zu pflegen**, wobei auch die bedeutende Rolle der Arbeitsaufsicht und der Sozialpartner **hervorzuheben** ist.

Änderungsantrag 14

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 10 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(10a) Wirksame Überwachungsverfahren in den Mitgliedstaaten sind von wesentlicher Bedeutung und sollten daher in ganz Europa eingeführt werden. Die Mitgliedstaaten sollten Mittel in ausreichender Höhe bereitstellen, damit die zuständigen Behörden Umgehungen geltender Bestimmungen ermitteln und bekämpfen können. Die Mitgliedstaaten sind berechtigt, regelmäßig wirksame, flexible Kontrollen durchzuführen, die benötigt werden, damit der Richtlinie 96/71/EG und den Bestimmungen dieser Richtlinie umfassend entsprochen wird, wobei diese Kontrollen jedoch gerechtfertigt, verhältnismäßig und diskriminierungsfrei sein müssen.

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 11

Vorschlag der Kommission

(11) Gegenseitiges Vertrauen, Bereitschaft zur Zusammenarbeit, fortlaufender Dialog und gegenseitiges Verständnis sind in dieser Hinsicht von grundlegender Bedeutung.

Geänderter Text

(11) Gegenseitiges Vertrauen, Bereitschaft zur Zusammenarbeit, fortlaufender Dialog und gegenseitiges Verständnis sind in dieser Hinsicht von grundlegender Bedeutung. **Die unzureichende Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten stellt noch immer ein Problem bei der Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG dar und behindert die Schaffung gleicher Bedingungen für Unternehmen und den Schutz der Arbeitnehmer. Entsprechen die Mitgliedstaaten dieser Richtlinie nicht umfassend, so sollte darüber die Kommission unterrichtet werden, die in der Folge entscheidet, ob ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet wird.**

Änderungsantrag 16

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 12**

Vorschlag der Kommission

(12) Im Hinblick auf eine bessere und einheitlichere Anwendung der Richtlinie 96/71/EG und eine bessere Verwaltungszusammenarbeit ist es angezeigt, ein System für den elektronischen Informationsaustausch vorzusehen; die zuständigen Behörden sollten soweit wie möglich das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) **nutzen. Dies sollte jedoch nicht der Anwendung bilateraler Vereinbarungen oder Regelungen für die Verwaltungszusammenarbeit entgegenstehen.**

Geänderter Text

(12) Im Hinblick auf eine bessere und einheitlichere Anwendung der Richtlinie 96/71/EG und eine bessere Verwaltungszusammenarbeit ist es angezeigt, ein System für den elektronischen Informationsaustausch vorzusehen; die zuständigen Behörden sollten soweit wie möglich das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) **und andere bestehende Kooperationsmaßnahmen, wie z. B. bilaterale Vereinbarungen oder Regelungen, nutzen.**

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 13

Vorschlag der Kommission

(13) Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitige Amtshilfe zwischen den Mitgliedstaaten sollten den Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten gemäß der Richtlinie 95/46/EG entsprechen; in Bezug auf die Verwaltungszusammenarbeit über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) sollten sie zudem der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2000 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr und der Verordnung (EU) xxx über die Verwaltungszusammenarbeit über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) (IMI-Verordnung) entsprechen.

Geänderter Text

(13) Verwaltungszusammenarbeit und ***unverzügliche und weitreichende*** gegenseitige Amtshilfe zwischen den Mitgliedstaaten sollten den Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten gemäß der Richtlinie 95/46/EG entsprechen; in Bezug auf die Verwaltungszusammenarbeit über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) sollten sie zudem der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2000 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr und der Verordnung (EU) xxx über die Verwaltungszusammenarbeit über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) (IMI-Verordnung) entsprechen.

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 13 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(13a) Es gibt Anlass zu der Besorgnis, dass die Mitgliedstaaten nach wie vor große Schwierigkeiten haben, grenzübergreifend Verwaltungsstrafen einzuziehen und Sanktionen durchzusetzen. Es sollte darauf hingearbeitet werden, dass in künftigen Rechtsvorschriften niedergelegt wird, dass Verwaltungsstrafen und Sanktionen gegenseitig anerkannt werden.

Änderungsantrag 19

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 14

Vorschlag der Kommission

(14) Die **Verpflichtung** der Mitgliedstaaten, nicht nur den Dienstleistern aus anderen Mitgliedstaaten, sondern auch den betroffenen entsandten Arbeitnehmern **Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen allgemein zur Verfügung zu stellen und einen wirksamen Zugang zu diesen Informationen zu schaffen, sollte weiter konkretisiert werden.**

Geänderter Text

(14) **Schwierigkeiten beim Zugang zu Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen stellen sehr oft den Grund dafür dar, dass die Dienstleistungserbringer die geltenden Bestimmungen nicht anwenden. Die Mitgliedstaaten sollten daher dafür Sorge tragen, dass entsprechende Informationen allgemein kostenlos zur Verfügung gestellt werden und dass diese auch tatsächlich zugänglich sind, und zwar nicht nur den Dienstleistern aus anderen Mitgliedstaaten, sondern auch den betroffenen entsandten Arbeitnehmern. Die Mitgliedstaaten sollten darüber hinaus Kontaktstellen einrichten, damit Arbeitnehmer und Dienstleistungserbringer ihr Recht auf Information, Beratung und Unterstützung in Anspruch nehmen können.**

Änderungsantrag 20

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 14 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Änderungsantrag 21

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15**

Vorschlag der Kommission

(15) **Die Mitgliedstaaten sollten festlegen, wie Anbietern und –empfängern relevante**

Geänderter Text

(14a) Sind die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen festgelegt, sollten die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, dass diese Tarifverträge veröffentlicht und zugänglich gemacht werden.

Geänderter Text

(15) **Zur Verbesserung des Zugangs zu Informationen sollte in den einzelnen**

Informationen leicht zugänglich gemacht werden können – vorzugsweise durch Bereitstellung dieser Informationen auf einer Website und unter Beachtung der Normen für die Barrierefreiheit im Web. Derartige Websites sollten insbesondere **alle** Websites **umfassen**, die im Einklang mit dem **EU-Recht** zur Förderung des Unternehmertums und/oder der Entwicklung **des** grenzüberschreitenden **Dienstleistungsverkehrs** eingerichtet wurden.

Mitgliedstaaten **eine einzige Informationsquelle eingerichtet** werden. **Jeder Mitgliedstaat sollte** unter Beachtung der Normen für die Barrierefreiheit im Internet **eine einzige offizielle nationale Website sowie weitere angemessene Kommunikationsmittel einrichten**. Derartige Websites sollten insbesondere **auf entsandte Arbeitnehmer im eigenen Hoheitsgebiet zutreffende Informationen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Links zu allen** Websites **enthalten**, die im Einklang mit dem **Unionsrecht** zur Förderung des Unternehmertums und/oder der Entwicklung **der** grenzüberschreitenden **Erbringung von Dienstleistungen** eingerichtet wurden.

Begründung

Die derzeitige Situation, in der Informationen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen über unterschiedliche Quellen recherchiert werden müssen, führt zu einem mangelnden Bewusstsein für die Bestimmungen und in der Folge dazu, dass sie nicht angewendet werden. Die Schaffung einer einzigen Informationsquelle dürfte zu einem verbesserten Zugang sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer beitragen.

Änderungsantrag 22

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 16

Vorschlag der Kommission

(16) Bei der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Anwendung des materiellen Rechts über die bei entsandten Arbeitnehmern einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der entsprechenden Überwachung sollten die Mitgliedstaaten **nur bestimmte** Kontrollmaßnahmen **oder** Verwaltungsformalitäten auf Unternehmen anwenden, die Arbeitnehmer zwecks Erbringung von Dienstleistungen entsenden. **Solche Maßnahmen und Anforderungen dürfen nur dann angewandt werden, wenn die zuständigen Behörden ihre Aufsichtsfunktion ohne die**

Geänderter Text

(16) Bei der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Anwendung des materiellen Rechts über die bei entsandten Arbeitnehmern einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der entsprechenden Überwachung sollten die Mitgliedstaaten **einen Kern an** Kontrollmaßnahmen **und** Verwaltungsformalitäten auf Unternehmen anwenden, die Arbeitnehmer zwecks Erbringung von Dienstleistungen entsenden, **mit denen Betrug und unlauterer Wettbewerb wirksam bekämpft werden. Die Mitgliedstaaten können zusätzliche Verwaltungsanforderungen**

angeforderten Informationen nicht wirksam ausüben können und die erforderlichen Informationen nicht ohne Weiteres vom Arbeitgeber der entsandten Arbeitnehmer oder den Behörden im Sitzmitgliedstaat des Dienstleisters innerhalb einer vertretbaren Frist eingeholt werden können, und/oder wenn weniger restriktive Maßnahmen nicht sicherstellen würden, dass die Ziele der für notwendig erachteten nationalen Kontrollmaßnahmen erreicht werden.

und Kontrollmaßnahmen auferlegen, die sie für notwendig erachten, damit die in der Richtlinie 96/71/EG sowie die in dieser Richtlinie niedergelegten Verpflichtungen eingehalten und wirksam überwacht werden.

Änderungsantrag 23

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 17

Vorschlag der Kommission

(17) Ein umfassendes System von Präventions- und Kontrollmaßnahmen sollte zusammen mit abschreckenden Sanktionen zur Ermittlung und Verhinderung einzelner Fälle von Scheinselbstständigkeit einen Beitrag zur wirksamen Bekämpfung von Schwarzarbeit leisten.

Geänderter Text

(17) Zur wirksamen Durchsetzung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sollten alle Formen der missbräuchlichen Nutzung des Selbständigenstatus, mit denen die Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG umgangen werden, im Rahmen eines umfassenden Systems von Präventions- und Kontrollmaßnahmen zusammen mit abschreckenden Sanktionen verboten werden. Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass sie über Mechanismen zur Ermittlung von Fällen von Scheinselbstständigkeit verfügen.

Änderungsantrag 24

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 17 a (neu)

Vorschlag der Kommission

(17a) Zur wirksamen Durchsetzung der geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gehört auch die Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit. Dies ist entscheidend, um potenziellen Missbrauch zu verhindern. Die zuständige

Geänderter Text

Behörde sollte die Mittel haben, um zu prüfen, ob vermeintlich selbstständig Erwerbstätige nicht tatsächlich zu einem erheblichen Teil wiederholt von denselben Arbeitgebern beschäftigt werden oder zwischen den Selbstständigen und den Arbeitgebern in irgendeiner Form ein Abhängigkeitsverhältnis besteht.

Änderungsantrag 25

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 19

Vorschlag der Kommission

(19) Nationale Arbeitsaufsichtsstellen, Sozialpartner und andere Überwachungsbehörden sind in dieser Hinsicht von größter Bedeutung und sollten hier auch weiterhin eine zentrale Rolle übernehmen.

Geänderter Text

(19) Nationale Arbeitsaufsichtsstellen, Sozialpartner und andere Überwachungsbehörden sind in dieser Hinsicht von größter Bedeutung und sollten hier auch weiterhin eine zentrale Rolle übernehmen. **Die Arbeit der Aufsichtsbehörde sollte in keiner Weise behindert werden.**

Änderungsantrag 26

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 20

Vorschlag der Kommission

(20) Im Interesse eines flexiblen Umgangs mit der Unterschiedlichkeit der Arbeitsmärkte und der Systeme im Bereich der Arbeitsbeziehungen können ausnahmsweise **auch** andere **Akteure und/oder** Stellen die Einhaltung bestimmter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer überwachen, sofern diese Akteure bzw. Stellen den betroffenen Personen ein gleichwertiges Schutzniveau gewähren und ihre Überwachungstätigkeit in nichtdiskriminierender und objektiver Weise ausüben.

Geänderter Text

(20) Im Interesse eines flexiblen Umgangs mit der Unterschiedlichkeit der Arbeitsmärkte und der Systeme im Bereich der Arbeitsbeziehungen können **die Sozialpartner und/oder** ausnahmsweise andere **nationale** Stellen die Einhaltung bestimmter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer überwachen, sofern diese Akteure bzw. Stellen den betroffenen Personen ein gleichwertiges Schutzniveau gewähren und ihre Überwachungstätigkeit in nichtdiskriminierender und objektiver Weise ausüben.

Änderungsantrag 27

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 21

Vorschlag der Kommission

(21) Die Arbeitsaufsichtsbehörden der Mitgliedstaaten und andere relevante Überwachungs- und Durchsetzungsbehörden sollten die Möglichkeiten der Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs nutzen, die in den einschlägigen Rechtsvorschriften vorgesehen sind, um zu überprüfen, ob die auf entsandte Arbeitnehmer anwendbaren Vorschriften eingehalten wurden.

Geänderter Text

(21) Die Arbeitsaufsichtsbehörden der Mitgliedstaaten und andere relevante **nationale** Überwachungs- und Durchsetzungsbehörden sollten die Möglichkeiten der Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs nutzen, die in den einschlägigen Rechtsvorschriften vorgesehen sind, um zu überprüfen, ob die auf entsandte Arbeitnehmer anwendbaren Vorschriften eingehalten wurden.

Änderungsantrag 28

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 22

Vorschlag der Kommission

(22) Die Mitgliedstaaten sind insbesondere aufgerufen, bei der Arbeitsaufsicht einen stärker integrierten Ansatz zu verfolgen. Die Notwendigkeit der Entwicklung gemeinsamer Standards für die Festlegung vergleichbarer Methoden, Praktiken und Mindestvorgaben auf Unionsebene sollte ebenfalls geprüft werden.

Geänderter Text

(22) Die Mitgliedstaaten sind insbesondere aufgerufen, bei der Arbeitsaufsicht einen stärker integrierten Ansatz zu verfolgen. Die Notwendigkeit der Entwicklung gemeinsamer Standards für die Festlegung vergleichbarer Methoden, Praktiken und Mindestvorgaben auf Unionsebene sollte ebenfalls geprüft werden. **Die Entwicklung gemeinsamer Standards sollte allerdings nicht zu Einschränkungen der Mitgliedstaaten bei der wirksamen Bekämpfung von Schwarzarbeit führen.**

Änderungsantrag 29

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 23

Vorschlag der Kommission

(23) Um die Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG zu erleichtern und eine wirksamere Anwendung in der Praxis

Geänderter Text

(23) Um die Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG zu erleichtern und eine wirksamere Anwendung in der Praxis

sicherzustellen, sollten effektive Beschwerdemechanismen vorgesehen werden, über die entsandte Arbeitnehmer Beschwerden vorbringen oder Verfahren anstrengen können, entweder auf direktem Wege oder über bezeichnete dritte Stellen, wie z. B. Gewerkschaften, andere Vereinigungen oder gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner. Nationale Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor Gericht sollten davon unberührt bleiben.

sicherzustellen, sollten effektive Beschwerdemechanismen vorgesehen werden, über die entsandte Arbeitnehmer Beschwerden vorbringen oder Verfahren anstrengen können, entweder auf direktem Wege oder, ***unter der Voraussetzung der Zustimmung der betroffenen entsandten Arbeitnehmer***, über bezeichnete dritte Stellen, wie z. B. Gewerkschaften, andere Vereinigungen oder gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner. Nationale Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor Gericht sollten davon unberührt bleiben.

Begründung

Es muss betont werden, dass Dritte im Auftrag der entsandten Arbeitnehmer nur Verfahren anstrengen dürfen, wenn die Arbeitnehmer dem zustimmen.

Änderungsantrag 30

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 24

Vorschlag der Kommission

(24) Angesichts der im Bausektor verbreiteten Vergabe von Unteraufträgen muss zum Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer sichergestellt werden, dass in diesem Sektor zumindest der Auftragnehmer, dessen direkter Unterauftragnehmer der Arbeitgeber ist, zusätzlich zum bzw. an Stelle des Arbeitgebers haftbar gemacht werden kann für die Zahlung der den entsandten Arbeitnehmern geschuldeten Mindestnettolöhne, etwaiger Lohnnachzahlungen und/oder von Beiträgen an gemeinsame Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner, die gesetzlich oder tarifrechtlich geregelt sind, soweit diese Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG unterliegen. Auftragnehmer, die ihrer Sorgfaltspflicht nachkommen, werden nicht haftbar gemacht. Letzteres kann präventive Maßnahmen in Bezug auf vom

Geänderter Text

entfällt

Unterauftragnehmer vorgelegte Beweise umfassen, einschließlich, wo relevant, auf der Grundlage von Auskünften, die die nationalen Behörden erteilen.

Änderungsantrag 31

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 25

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(25) In bestimmten Fällen können auch andere Auftragnehmer im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten für die Nichtbeachtung der in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen haftbar gemacht werden bzw. ihre Haftung kann eingeschränkt werden – nach Konsultierung der Sozialpartner auf nationaler und sektoraler Ebene.

entfällt

Änderungsantrag 32

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 26

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(26) Die Verpflichtung, den Auftragnehmer haften zu lassen, wenn der direkte Unterauftragnehmer ein Dienstleistungserbringer mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat ist, der Arbeitnehmer entsendet, ist im übergeordneten öffentlichen Interesse des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer gerechtfertigt. Solche entsandten Arbeitnehmer sind hinsichtlich der Möglichkeit, ausstehende Lohnzahlungen oder Steuerrückzahlungen oder ungerechtfertigterweise zurückgehaltene Sozialversicherungsbeiträge einzufordern, unter Umständen nicht in derselben Situation wie Arbeitnehmer, die bei einem direkten Unterauftragnehmer mit Sitz im Sitzmitgliedstaat des Auftragnehmers

entfällt

beschäftigt sind.

Änderungsantrag 33

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 27

Vorschlag der Kommission

(27) Die Unterschiede zwischen den Systemen der Mitgliedstaaten zur Durchsetzung verhängter Verwaltungsstrafen und/oder Sanktionen in grenzüberschreitenden Fällen stehen dem reibungslosen Funktionieren des Binnenmarkts entgegen und machen es sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich, entsandten Arbeitnehmern unionsweit ein gleiches Maß an Schutz zu gewährleisten.

Geänderter Text

entfällt

Änderungsantrag 34

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 28

Vorschlag der Kommission

(28) Eine wirksame Durchsetzung der materiellrechtlichen Vorschriften für die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen sollte durch spezifische Maßnahmen sichergestellt werden, die auf die grenzüberschreitende Durchsetzung von verhängten **Bußgeldern und Sanktionen abstellen**. Eine Annäherung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in diesem Bereich ist daher eine Grundvoraussetzung für die Sicherstellung eines höheren, gleichwertigeren und vergleichbareren Schutzniveaus, wie es für das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts notwendig ist.

Geänderter Text

(28) Eine wirksame Durchsetzung der materiellrechtlichen Vorschriften für die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen sollte durch spezifische Maßnahmen sichergestellt werden, die auf die grenzüberschreitende Durchsetzung von verhängten **finanziellen Verwaltungsstrafen und/oder Sanktionen**. Eine Annäherung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in diesem Bereich ist daher eine Grundvoraussetzung für die Sicherstellung eines höheren, gleichwertigeren und vergleichbareren Schutzniveaus, wie es für das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts notwendig ist.

Änderungsantrag 35

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 28 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(28a) Die Unterschiede zwischen den Systemen der Mitgliedstaaten zur Durchsetzung von Verwaltungsstrafen und Sanktionen in grenzüberschreitenden Fällen stehen dem reibungslosen Funktionieren des Binnenmarkts entgegen. Eine Annäherung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in diesem Bereich ist daher eine Grundvoraussetzung dafür, dass die Rechtsvorschriften vollständiger und in möglichst einheitlicher Weise eingehalten werden und dass die Einhaltung verglichen werden kann.

Begründung

Durch die abschreckende Wirkung von Strafen und Sanktionen soll dafür gesorgt werden, dass die Vorschriften befolgt werden (woraus sich als sekundäre, indirekte Folge ein gleichwertiges Schutzniveau für die Arbeitnehmer ergibt).

Änderungsantrag 36

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 29

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(29) Durch die Annahme gemeinsamer Vorschriften für die Bereitstellung gegenseitiger Hilfe und Unterstützung in Bezug auf Durchsetzungsmaßnahmen und die damit zusammenhängenden Kosten sowie durch die Annahme einheitlicher Anforderungen für die Mitteilung von Entscheidungen über *Bußgelder* und Sanktionen sollte sich eine Reihe praktischer Probleme bei der grenzüberschreitenden Durchsetzung lösen lassen und eine bessere Kommunikation und Durchsetzung entsprechender Entscheidungen anderer Mitgliedstaaten

(29) Durch die Annahme gemeinsamer Vorschriften für die Bereitstellung gegenseitiger Hilfe und Unterstützung in Bezug auf Durchsetzungsmaßnahmen und die damit zusammenhängenden Kosten sowie durch die Annahme einheitlicher Anforderungen für die Mitteilung von Entscheidungen über *Verwaltungsstrafen* und Sanktionen ***in Bezug auf die Umstände im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern gemäß dieser Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG*** sollte sich eine Reihe praktischer Probleme bei der

gewährleistet werden.

grenzüberschreitenden Durchsetzung lösen lassen und eine bessere Kommunikation und Durchsetzung entsprechender Entscheidungen anderer Mitgliedstaaten gewährleistet werden.

Änderungsantrag 37

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 30

Vorschlag der Kommission

(30) Ungeachtet der Festlegung einheitlicherer Vorschriften für die grenzüberschreitende Durchsetzung von Sanktionen und Geldbußen und der Notwendigkeit **einer größeren Zahl gemeinsamer Kriterien für** Follow-up-Maßnahmen bei Nichtbezahlung derselben sollte dies nicht die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Bestimmung ihrer Systeme hinsichtlich Strafen, Sanktionen und Bußgeldern oder Beitreibungsmaßnahmen gemäß ihren nationalen Vorschriften berühren.

Geänderter Text

(30) Ungeachtet der Festlegung **einiger** einheitlicherer Vorschriften für die grenzüberschreitende Durchsetzung von Sanktionen und Geldbußen und der Notwendigkeit, **die** Follow-up-Maßnahmen bei Nichtbezahlung derselben **wirksamer zu gestalten**, sollte dies nicht die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Bestimmung ihrer Systeme hinsichtlich Strafen, Sanktionen und Bußgeldern oder Beitreibungsmaßnahmen gemäß ihren nationalen Vorschriften berühren.

Begründung

Mit Kapitel VI wird kein einheitlicheres System geschaffen, es werden lediglich einige Annäherungen eingeführt, die darauf abzielen, die grenzübergreifende Vollstreckung von Strafen und Sanktionen, auch im Rahmen unterschiedlicher nationaler Gesetzgebungen, zu ermöglichen und wirksam durchzusetzen.

Änderungsantrag 38

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1

Vorschlag der Kommission

1. Mit dieser Richtlinie **wird ein allgemeiner gemeinsamer** Rahmen **geeigneter** Bestimmungen, Maßnahmen und Kontrollmechanismen festgelegt, die für eine bessere und einheitlichere Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG in

Geänderter Text

1. **Unbeschadet des Geltungsbereichs der Richtlinie 96/71/EG wird** mit dieser Richtlinie **ein** Rahmen **spezifischer** Bestimmungen, Maßnahmen und Kontrollmechanismen festgelegt, **damit die Mitgliedstaaten** für eine bessere und einheitlichere Durchführung, Anwendung

der Praxis **notwendig sind**, einschließlich Maßnahmen zur Verhinderung und Sanktionierung jeglichen Missbrauchs und jeglicher Umgehung der anzuwendenden Rechtsvorschriften.

Zweck dieser Richtlinie ist die Gewährleistung eines angemessenen **Mindestschutzes** der Rechte entsandter Arbeitnehmer im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen, wobei gleichzeitig die Ausübung der Dienstleistungsfreiheit für die Dienstleistungserbringer erleichtert und der faire Wettbewerb zwischen ihnen gefördert werden soll.

2. Diese Richtlinie beeinträchtigt in keiner Weise die Ausübung der in den Mitgliedstaaten und **im EU-Recht** anerkannten Grundrechte, einschließlich des Rechts oder der Freiheit zum Streik oder zur Durchführung anderer Maßnahmen, die im Rahmen der spezifischen Systeme der Mitgliedstaaten im Bereich der Arbeitsbeziehungen nach ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind. Sie berührt auch nicht das Recht, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen sowie kollektive Maßnahmen zu ergreifen.

Änderungsantrag 39

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Buchstabe a

und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG in der Praxis **sorgen können**, einschließlich Maßnahmen zur Verhinderung und Sanktionierung jeglichen Missbrauchs und jeglicher Umgehung der anzuwendenden Rechtsvorschriften.

Zweck dieser Richtlinie ist die Gewährleistung eines angemessenen **Schutzes** der Rechte entsandter Arbeitnehmer im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen, **insbesondere die Durchsetzung der am Ort der Dienstleistung geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG, sowie die Förderung der Funktionsfähigkeit des Binnenmarkts**, wobei gleichzeitig die Ausübung der Dienstleistungsfreiheit für die Dienstleistungserbringer erleichtert und der faire Wettbewerb zwischen ihnen gefördert werden soll.

2. Diese Richtlinie beeinträchtigt in keiner Weise die Ausübung der in den Mitgliedstaaten und **auf Unions- sowie gegebenenfalls auf internationaler Ebene** anerkannten Grundrechte, einschließlich des Rechts oder der Freiheit zum Streik oder zur Durchführung anderer Maßnahmen, die im Rahmen der spezifischen Systeme der Mitgliedstaaten im Bereich der Arbeitsbeziehungen nach ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind. Sie berührt auch nicht das Recht, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen sowie kollektive Maßnahmen zu ergreifen.

Vorschlag der Kommission

(a) „zuständige Behörde“ **eine Behörde**, die von einem Mitgliedstaat benannt **wurde, um** Aufgaben im Rahmen dieser Richtlinie **wahrzunehmen**;

Geänderter Text

(a) „zuständige Behörde“ **Behörden oder Stellen, einschließlich der in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannten Verbindungsbüros**, die von einem Mitgliedstaat benannt **und mit der Wahrnehmung öffentlicher** Aufgaben im Rahmen dieser Richtlinie **und der Richtlinie 96/71/EG betraut wurden**;

Änderungsantrag 40

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

(b) „ersuchende Behörde“ die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, die im Zusammenhang mit einer Sanktion oder Geldbuße gemäß **Kapitel V** um Unterstützung, Information, Mitteilung oder Beitreibung ersucht;

Geänderter Text

(b) „ersuchende Behörde“ die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, die im Zusammenhang mit einer Sanktion oder Geldbuße gemäß **Kapitel VI** um Unterstützung, Information, Mitteilung oder Beitreibung ersucht;

Begründung

Die grenzübergreifende Durchsetzung wird in Kapitel VI geregelt, nicht in Kapitel V.

Änderungsantrag 41

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission

(c) „ersuchte Behörde“ die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, an die ein Unterstützungs-, Informations-, Mitteilungs- oder Beitreibungersuchen gerichtet wird.

Geänderter Text

(c) „ersuchte Behörde“ die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, an die ein Unterstützungs-, Informations-, Mitteilungs- oder Beitreibungersuchen gerichtet wird, **wie in Kapitel VI beschrieben**.

Begründung

Es muss näher erläutert werden, welche Behörde gemeint ist.

Änderungsantrag 42

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 3

Vorschlag der Kommission

Verhinderung von Missbrauch und Umgehung **von Bestimmungen**

1. Bei der Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG tragen die zuständigen Behörden den tatsächlichen Umständen Rechnung, die kennzeichnend sind für die Tätigkeiten, die ein Unternehmen in dem

Geänderter Text

Durchsetzungsbestimmungen zur Verhinderung von Missbrauch und Umgehung

1. Bei der Umsetzung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG führen die zuständigen Behörden eine Gesamtbeurteilung aller tatsächlichen Umstände durch, die sie für notwendig erachten, einschließlich insbesondere der in den Absätzen 2 und 3 dieses Artikels genannten. Diese Umstände sollen den zuständigen Behörden bei Prüfungen und Kontrollen behilflich sein sowie dann, wenn Grund zu der Annahme besteht, dass ein Arbeitnehmer möglicherweise nicht den Kriterien eines entsandten Arbeitnehmers gemäß der Richtlinie 96/71/EG entspricht. Bei diesen Umständen handelt es sich um Anhaltspunkte für die vorzunehmende Gesamtbeurteilung, weswegen sie nicht isoliert betrachtet werden dürfen. Sie sind an den jeweiligen Einzelfall anzupassen und müssen den Besonderheiten des Sachverhalts und der Art der Tätigkeiten entsprechen. Die Nichterfüllung eines oder mehrerer dieser Kriterien ist nicht notwendigerweise ein Nachweis dafür, dass es sich nicht um eine Entsendung handelt, jedoch können die zuständigen Behörden die Tatsache, dass bestimmte Kriterien nicht erfüllt sind, hinsichtlich der gemäß den Absätzen 2 und 3 durchzuführenden Bewertung der Tatsache, ob eine echte Entsendung vorliegt, als Hilfsmittel nutzen.

2. Um zu beurteilen, ob ein Unternehmen tatsächlich Tätigkeiten ausübt, die über rein interne Management- und/oder Verwaltungstätigkeiten hinausgehen, nehmen die zuständigen Behörden eine Gesamtbewertung aller tatsächlichen

Staat seiner Niederlassung ausübt, um so zu bestimmen, ob das Unternehmen tatsächlich ***wesentliche*** Tätigkeiten ausübt, die über rein interne Management- und/oder Verwaltungstätigkeiten hinausgehen. Dabei ***kann*** u. a. berücksichtigt werden,

(a) der Ort, an dem das Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat, Büroräume nutzt, Steuern zahlt, eine gewerbliche Zulassung besitzt oder bei der Handelskammer oder entsprechenden Berufsvereinigungen gemeldet ist,

(b) der Ort, an dem entsandte Arbeitnehmer eingestellt werden,

(c) das Recht, das auf die Verträge anzuwenden ist, die das Unternehmen mit seinen Arbeitnehmern und mit seinen Kunden abschließt;

(d) der Ort, an dem das Unternehmen seine ***wesentliche*** Geschäftstätigkeit ausübt ***und*** an dem es Verwaltungspersonal beschäftigt,

(e) die ***ungewöhnlich geringe Zahl*** der im Niederlassungsmitgliedstaat erfüllten Verträge und/oder der ***ungewöhnlich niedrige Umsatz, der dort erzielt wird.***

Die Beurteilung dieser Umstände ist an jeden Einzelfall anzupassen und muss der Eigenart der Tätigkeiten Rechnung tragen, die das Unternehmen im Mitgliedstaat seiner Niederlassung ausübt.

Umstände vor, die für die von einem Unternehmen im Mitgliedstaat der Niederlassung und gegebenenfalls im Aufnahmemitgliedstaat ausgeübten Tätigkeiten charakteristisch sind. Dabei ***können*** u. a. ***insbesondere*** berücksichtigt werden:

(a) der Ort, an dem das Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat, Büroräume nutzt, Steuern ***und Sozialabgaben*** zahlt ***und gegebenenfalls nach einzelstaatlichem Recht*** eine gewerbliche Zulassung besitzt oder bei der Handelskammer oder entsprechenden Berufsvereinigungen gemeldet ist,

(b) der Ort, an dem entsandte Arbeitnehmer eingestellt werden ***und der Ort, von dem aus sie entsendet werden,***

(c) das Recht, das auf die Verträge anzuwenden ist, die das Unternehmen mit seinen Arbeitnehmern und mit seinen Kunden abschließt;

(d) der Ort, an dem das Unternehmen seine Geschäftstätigkeit ausübt, ***deren Bewertung während eines längeren Zeitraums ergibt, dass sie nicht auf rein interne Management- und/oder Verwaltungstätigkeiten beschränkt ist, der Ort, an dem es Verwaltungspersonal beschäftigt, und die Branche, in der der entsandte Arbeitnehmer beschäftigt ist,***

(e) die ***Anzahl*** der im Niederlassungsmitgliedstaat erfüllten Verträge und/oder ***die Höhe des in einem Niederlassungsmitgliedstaat erzielten Umsatzes, wobei die spezifische Situation beispielsweise von neu niedergelassenen Unternehmen und KMU sowie die Unterschiede in Bezug auf die Kaufkraft der Währungen in unterschiedlichen Mitgliedstaaten zu berücksichtigen sind.***

2. Bei der Beurteilung, ob ein entsandter Arbeitnehmer seine Tätigkeit vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat als dem ausübt, in dem er normalerweise arbeitet, sind sämtliche für die entsprechende Arbeit charakteristischen tatsächlichen Umstände sowie die Situation des Arbeitnehmers zu prüfen.

Dabei **kann** u. a. berücksichtigt werden,

(a) ob die Arbeit für einen begrenzten Zeitraum in einem anderen Mitgliedstaat verrichtet wird;

(b) ob die Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat erfolgt als denjenigen, in dem bzw. von dem aus der Arbeitnehmer seine Tätigkeit üblicherweise gemäß der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 und/oder dem Übereinkommen von Rom ausübt;

(c) ob der entsandte Arbeitnehmer nach Erledigung der Arbeit oder nach Erbringung der Dienstleistungen, für die er entsandt wurde, wieder in den Mitgliedstaat zurückkehrt, aus dem er entsandt wurde, bzw. dies von ihm erwartet wird;

(d) ob Reise, Unterbringung und Verpflegung von dem Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer entsendet, organisiert oder entsprechende Kosten von ihm erstattet werden, **und** wenn ja, **wie dies geschieht; und**

(e) ob die Stelle früher wiederholt von demselben oder einem anderen (entsandten) Arbeitnehmer besetzt wurde.

Alle oben aufgezählten tatsächlichen Umstände sind jedoch nur Anhaltspunkte für die vorzunehmende Gesamtbeurteilung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden. Die

3. Bei der Beurteilung, ob ein entsandter Arbeitnehmer seine Tätigkeit vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat als dem ausübt, in dem er normalerweise arbeitet, sind sämtliche für die entsprechende Arbeit charakteristischen tatsächlichen Umstände sowie die Situation des Arbeitnehmers zu prüfen.

Dabei **können** u. a. **insbesondere** berücksichtigt werden:

(a) ob die Arbeit für einen begrenzten Zeitraum in einem anderen Mitgliedstaat verrichtet wird; **die Entsendedauer wird gemäß Artikel 3 Absatz 6 der Richtlinie 96/71/EG berechnet,**

(b) ob die Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat erfolgt als denjenigen, in dem bzw. von dem aus der Arbeitnehmer seine Tätigkeit üblicherweise gemäß der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 und/oder dem Übereinkommen von Rom ausübt;

(c) ob der entsandte Arbeitnehmer nach Erledigung der Arbeit oder nach Erbringung der Dienstleistungen, für die er entsandt wurde, wieder in den Mitgliedstaat zurückkehrt, aus dem er entsandt wurde, bzw. dies von ihm erwartet wird;

(d) ob Reise, Unterbringung und Verpflegung von dem Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer entsendet, organisiert oder entsprechende Kosten von ihm erstattet werden; wenn ja, **ist die Erstattungsmethode einzubeziehen;**

(e) ob die Stelle früher wiederholt von demselben oder einem anderen (entsandten) Arbeitnehmer besetzt wurde, **oder**

(f) ob ein gültiges, auf den entsandten Arbeitnehmer ausgestelltes Formular A1 vorliegt.

Kriterien sind an den jeweiligen Einzelfall anzupassen und müssen den Besonderheiten des Sachverhalts Rechnung tragen.

3a. Die Mitgliedstaaten können zusätzliche Kriterien anwenden, die von der zuständigen Behörde zu prüfen sind, vorausgesetzt diese sind gerechtfertigt, verhältnismäßig und diskriminierungsfrei. Die Mitgliedstaaten unterrichten die Kommission unverzüglich über zusätzliche Kriterien und machen diese der Öffentlichkeit über eine einzige nationale Website präzise, klar und verständlich zugänglich. Die Kommission leitet diese zusätzlichen Kriterien an die zuständigen Behörden aller Mitgliedstaaten weiter.

3b. Die Mitgliedstaaten sorgen gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten dafür, dass entsandte Arbeitnehmer nicht fälschlicherweise als selbstständig gemeldet werden.

Änderungsantrag 43

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2a. Innerhalb von drei Jahren nach dem ... * wird geprüft, ob die in den Absätzen 2 und 3 dieses Artikels aufgeführten Kriterien notwendig und geeignet sind, und darüber hinaus, ob neue Kriterien festzulegen sind, um feststellen zu können, ob es sich um ein wirkliches Unternehmen handelt und ob ein entsandter Arbeitnehmer seine Tätigkeit vorübergehend ausübt, und dem Parlament und dem Rat wird gegebenenfalls ein Vorschlag im Hinblick auf notwendige Änderungen vorgelegt.

**** ABL.: Bitte das Datum zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie einfügen.***

Änderungsantrag 44

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 3 – Unterabsatz 2 (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Bei der Überprüfung des Selbständigenstatus einer Person im Aufnahmemitgliedstaat können insbesondere folgende Kriterien berücksichtigt werden:

(a) ob im Niederlassungsmitgliedstaat geschäftliche Verpflichtungen erfüllt werden, beispielsweise, ob eine Anmeldung als Selbständige(r) vorgenommen wurde, ob Büroräume genutzt werden, ob Steuern gezahlt werden, ob eine Umsatzsteuer-Identifikationsnummer vorliegt, ob eine Anmeldung bei der Handelskammer vorgenommen wurde;

(b) ob ein Entgelt gezahlt wird, ob zwischen einer selbstständig arbeitenden Person und einem Unternehmen ein Abhängigkeitsverhältnis besteht und ob finanzielle Verantwortung für das Unternehmensergebnis zu übernehmen ist;

(c) ob vor dem Umzug in den Aufnahmemitgliedstaat eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt wurde.

Änderungsantrag 45

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

3a. Kommt die zuständige Behörde auf der Grundlage der in Artikel 3 Absätze 2 und 3 genannten tatsächlichen Umstände zu dem Schluss, dass keine echte Entsendesituation vorliegt, gelten für den

Arbeitnehmer die gemäß den Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom-I-Verordnung) erlassenen Rechtsvorschriften über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Bei der Entscheidung darüber, welches Recht im Rahmen der Rom-I-Verordnung Anwendung findet, werden jene Bestimmungen berücksichtigt, die für den Arbeitnehmer am vorteilhaftesten sind.

Änderungsantrag 46

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4

Vorschlag der Kommission

Aufgaben der Verbindungsbüros

Für die Zwecke dieser Richtlinie benennen die Mitgliedstaaten gemäß ihren Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten eine oder mehrere zuständige Behörden, zu denen auch die in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannten Verbindungsbüros gehören können.

Die Kontaktdaten der zuständigen Behörden sind der Kommission und den anderen Mitgliedstaaten mitzuteilen. Die Kommission veröffentlicht und aktualisiert regelmäßig die Liste der zuständigen Behörden und Verbindungsbüros.

Geänderter Text

Zuständige Behörden und Verbindungsbüros

Für die Zwecke dieser Richtlinie benennen die Mitgliedstaaten gemäß ihren Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten eine oder mehrere zuständige Behörden, zu denen auch die in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannten Verbindungsbüros gehören können. **Das Verbindungsbüro stellt Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die arbeitsrechtlichen Vorschriften bereit. Das Verbindungsbüro kann auch die Anwendung dieser Bestimmungen überwachen.**

Die Kontaktdaten der zuständigen Behörden **und der Verbindungsbüros** sind der Kommission und den anderen Mitgliedstaaten mitzuteilen **und der Öffentlichkeit zugänglich zu machen**. Die Kommission veröffentlicht und aktualisiert regelmäßig die Liste der zuständigen Behörden und Verbindungsbüros.

Änderungsantrag 47

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen geeignete Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG, die von Dienstleistungserbringern angewandt und eingehalten werden müssen, allgemein in klarer, umfassender und leicht zugänglicher Art und Weise aus der Entfernung und auf elektronischem Wege zur Verfügung gestellt werden, und zwar in Formaten und nach Webstandards, die den Zugang für Personen mit Beeinträchtigungen sicherstellen, und um zu gewährleisten, dass die in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannten Verbindungsstellen in der Lage sind, ihre Aufgaben wirksam zu erfüllen.

2. Zwecks weiterer Verbesserung des Zugangs zu Informationen ergreifen die Mitgliedstaaten folgende Maßnahmen:

(a) Sie machen auf nationalen **Websites** in detaillierter und nutzerfreundlicher Art und Weise sowie in einem zugänglichen Format klare Angaben darüber, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und/oder welche Teile ihrer (nationalen und/oder regionalen) Rechtsvorschriften auf Arbeitnehmer anzuwenden sind, die in ihr Hoheitsgebiet entsandt werden;

(b) sie ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um Informationen darüber, welche Tarifverträge gelten (und für wen) und welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 96/71/EG anzuwenden sind, im **Internet** allgemein zugänglich zu machen, wobei – sofern möglich – Links zu vorhandenen Websites und anderen

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen geeignete Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG, die von Dienstleistungserbringern angewandt und eingehalten werden müssen, allgemein **kostenlos**, in klarer, **transparenter**, umfassender und leicht zugänglicher Art und Weise aus der Entfernung und auf elektronischem Wege zur Verfügung gestellt werden, und zwar in Formaten und nach Webstandards, die den Zugang für Personen mit Beeinträchtigungen sicherstellen, und um zu gewährleisten, dass die in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannten Verbindungsstellen in der Lage sind, ihre Aufgaben wirksam zu erfüllen.

2. Zwecks weiterer Verbesserung des Zugangs zu Informationen ergreifen die Mitgliedstaaten folgende Maßnahmen:

(a) Sie machen auf **einer einzigen** nationalen **Website und im Rahmen anderer angemessener Maßnahmen** in detaillierter und nutzerfreundlicher Art und Weise sowie in einem zugänglichen Format klare Angaben darüber, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und/oder welche Teile ihrer (nationalen und/oder regionalen) Rechtsvorschriften auf Arbeitnehmer anzuwenden sind, die in ihr Hoheitsgebiet entsandt werden;

(b) sie ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um Informationen darüber, welche Tarifverträge gelten (und für wen) und welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 96/71/EG anzuwenden sind, **auf der einzigen offiziellen nationalen Website und im Rahmen anderer angemessener Maßnahmen** allgemein

Kontaktstellen, insbesondere zu den einschlägigen Sozialpartnern, bereitgestellt werden sollten;

(c) sie machen diese Informationen den Arbeitnehmern und Dienstleistungserbringern in anderen ***Sprachen als*** der (den) Sprache(n) des Landes, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, ***zugänglich***, und zwar wenn möglich in Form eines kurzen Merkblatts, in dem die wesentlichen anzuwendenden Arbeitsbedingungen angegeben sind, und ***auf Anfrage*** in Formaten, die für Personen mit Beeinträchtigung zugänglich sind;

(d) sie verbessern die Zugänglichkeit und Klarheit der auf ***den*** nationalen ***Websites*** erhältlichen Informationen;

(e) sie geben, wenn möglich, eine Kontaktperson bei der Verbindungsstelle an, die sich mit Auskunftsersuchen befasst;

zugänglich zu machen, wobei – sofern möglich – Links zu vorhandenen Websites und anderen Kontaktstellen, insbesondere zu den einschlägigen Sozialpartnern, bereitgestellt werden sollten;

(c) sie machen diese Informationen den Arbeitnehmern und Dienstleistungserbringern ***kostenlos auf Englisch und in der Sprache des Herkunftsmitgliedstaates des Arbeitnehmers und des Dienstleistungserbringers oder auf Anfrage*** in anderen ***Amtssprachen*** der ***EU*** ***zugänglich, und nicht lediglich in der*** (den) Sprache(n) des Landes, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, und zwar wenn möglich in Form eines kurzen Merkblatts, in dem die wesentlichen anzuwendenden Arbeitsbedingungen angegeben ***sowie die Verfahren beschrieben*** sind, ***nach denen im Falle einer Nichteinhaltung Beschwerden erhoben und Gerichtsverfahren sowie Sanktionen eingeleitet werden können, und*** in Formaten, die für Personen mit Beeinträchtigung zugänglich sind; ***weitere detaillierte Informationen über die für entsandte Arbeitnehmer geltenden arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen einschließlich über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz müssen durch verschiedene Kommunikationsmittel, auch mithilfe von Kontaktstellen, leicht und kostenlos zugänglich gemacht werden;***

(d) sie verbessern die ***Relevanz***, Zugänglichkeit und Klarheit der ***Informationen, insbesondere der auf der einzigen offiziellen nationalen Website gemäß Buchstabe a*** erhältlichen Informationen;

(e) sie geben, wenn möglich, eine Kontaktperson bei der Verbindungsstelle an, die sich mit Auskunftsersuchen befasst, ***und ergreifen Maßnahmen, um den entsendenden Unternehmen und entsandten Arbeitgebern notwendige Informationen zugänglich zu machen;***

(f) sie halten die in den Länderprofilen enthaltenen Informationen auf dem aktuellen Stand.

3. Die Kommission unterstützt die Mitgliedstaaten in diesem Bereich.

4. Insoweit nach nationalem Recht, nationalen Traditionen und Gepflogenheiten die in Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG genannten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 Absätze 1 und 8 jener Richtlinie in Tarifverträgen festgelegt sind, **sollten** die Mitgliedstaaten dafür **sorgen**, dass die Sozialpartner diese ermitteln und die einschlägigen Informationen – **insbesondere** zu den unterschiedlichen Mindestlohnsätzen und deren wesentlichen Bestandteilen, der Methode zur Berechnung des Entgelts und den maßgeblichen Kriterien für die Einstufung in die verschiedenen Lohngruppen – den Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten und den entsandten Arbeitnehmern in **einer zugänglichen und transparenten** Art und Weise zur Verfügung **stellen**.

(f) sie halten die in den Länderprofilen enthaltenen Informationen auf dem aktuellen Stand.

3. Die Kommission unterstützt die Mitgliedstaaten in diesem Bereich.

4. Insoweit nach nationalem Recht, nationalen Traditionen und Gepflogenheiten **sowie unter uneingeschränkter Wahrung der Autonomie der Sozialpartner** die in Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG genannten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 Absätze 1 und 8 jener Richtlinie in Tarifverträgen festgelegt sind, **sorgen** die Mitgliedstaaten dafür, dass die Sozialpartner diese ermitteln und die einschlägigen Informationen zu den unterschiedlichen Mindestlohnsätzen und deren wesentlichen Bestandteilen, der Methode zur Berechnung des Entgelts und den maßgeblichen Kriterien für die Einstufung in die verschiedenen Lohngruppen **bereitstellen. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden** den Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten, **die Arbeitnehmer entsenden**, und den entsandten Arbeitnehmern in **zugänglicher und transparenter** Art und Weise zur Verfügung **gestellt**.

4a. Den entsandten Arbeitnehmern steht das Recht auf Information über die anzuwendenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durch den Aufnahmemitgliedstaat zu.

Die Mitgliedstaaten richten Kontaktstellen ein oder benennen andere Stellen oder Behörden, an die sich Arbeitnehmer und Unternehmen in Bezug auf Information, Beratung und Unterstützung hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten wenden können. Dies gilt sowohl für die Aufnahme- als auch für die Niederlassungsmitgliedsstaaten.

Die Kommission und die Mitgliedstaaten leisten sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene angemessene

Unterstützung für einschlägige Initiativen der Sozialpartner, mit denen Unternehmer und Arbeitnehmer über die anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die in dieser Richtlinie sowie in der Richtlinie 96/71/EG festgelegt sind, informiert werden.

Änderungsantrag 48

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten arbeiten im Hinblick auf die Durchführung, Anwendung und Durchsetzung dieser Richtlinie eng zusammen und leisten sich gegenseitig Amtshilfe.

2. Die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten besteht insbesondere darin, ***mit Gründen versehene*** Auskunftersuchen und Ersuchen um die Durchführung von Kontrollen, Prüfungen und Untersuchungen zu beantworten, die von zuständigen Behörden in Bezug auf Entsendesituationen gemäß Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG eingehen, auch im Zusammenhang mit der Untersuchung etwaigen Missbrauchs der anwendbaren Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern ***oder mit möglichen Fällen unzulässiger grenzüberschreitender Tätigkeiten.***

3. Bei der Beantwortung eines Ersuchens um Amtshilfe von den zuständigen Behörden eines anderen Mitgliedstaats stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassenen Dienstleistungserbringer ihren zuständigen Behörden alle Informationen zur Verfügung stellen, die für die Kontrolle ihrer Tätigkeiten nach Maßgabe ihrer

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten arbeiten im Hinblick auf die Durchführung, Anwendung und Durchsetzung dieser Richtlinie eng zusammen und leisten sich gegenseitig ***ohne unbillige Verzögerung*** Amtshilfe.

2. Die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten besteht insbesondere darin, Auskunftersuchen und Ersuchen um die Durchführung von Kontrollen, Prüfungen und Untersuchungen ***unverzüglich*** zu beantworten, die von zuständigen Behörden in Bezug auf Entsendesituationen gemäß Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG ***sowie auf einschlägige Artikel dieser Richtlinie*** eingehen, auch im Zusammenhang mit der Untersuchung etwaigen Missbrauchs der anwendbaren Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern ***und der Ergreifung angemessener Maßnahmen im Einklang mit einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten und dieser Richtlinie.***

3. Bei der Beantwortung eines Ersuchens um Amtshilfe von den zuständigen Behörden eines anderen Mitgliedstaats stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassenen Dienstleistungserbringer ihren zuständigen Behörden ***unverzüglich*** alle Informationen zur Verfügung stellen, die für die Kontrolle ihrer Tätigkeiten nach Maßgabe ihrer

nationalen Rechtsvorschriften erforderlich sind.

4. Treten bei der Beantwortung eines Auskunftsersuchens oder bei der Durchführung von Überprüfungen, Kontrollen und Untersuchungen Schwierigkeiten auf, so informiert der betroffene Mitgliedstaat umgehend den ersuchenden Mitgliedstaat, um eine Lösung zu finden.

5. Die Mitgliedstaaten stellen die von anderen Mitgliedstaaten oder von der Kommission angeforderten Informationen so bald wie möglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Ersuchens auf elektronischem Wege zur Verfügung. In besonderen Situationen, in denen einem Mitgliedstaat besondere Umstände bekannt werden, die dringende Maßnahmen erfordern, wird auf ein spezielles Dringlichkeitsverfahren zurückgegriffen. In solchen Fällen wird die Auskunft binnen 24 Stunden erteilt.

nationalen Rechtsvorschriften **sowie der Richtlinie 96/71/EG** erforderlich sind. **Stellen Dienstleistungserbringer diese Informationen nicht zur Verfügung, leiten die einschlägigen zuständigen Behörden entsprechende Maßnahmen ein.**

4. Treten bei der Beantwortung eines Auskunftsersuchens oder bei der Durchführung von Überprüfungen, Kontrollen und Untersuchungen Schwierigkeiten auf, so informiert der betroffene Mitgliedstaat umgehend den ersuchenden Mitgliedstaat, um eine Lösung zu finden. **Bestehen hinsichtlich des Informationsaustauschs fortdauernd Probleme oder besteht eine dauerhafte Verweigerung, die Informationen zur Verfügung zu stellen, wird die Kommission unterrichtet, die ein Vertragsverletzungsverfahren einleitet, wenn sie dies für gerechtfertigt erachtet. Fälle, in denen eine langfristige Weigerung dahingehend besteht, die geforderten Informationen zur Verfügung zu stellen, werden von der Kommission unter anderem im Hinblick darauf erfasst, eine öffentlich zugängliche Liste jener Behörden zu erstellen, die sich dauerhaft geweigert haben, Informationen bereitzustellen.**

5. Die Mitgliedstaaten stellen die von anderen Mitgliedstaaten oder von der Kommission angeforderten Informationen so bald wie möglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Ersuchens auf elektronischem Wege zur Verfügung. In besonderen Situationen, in denen einem Mitgliedstaat besondere Umstände bekannt werden, die dringende Maßnahmen erfordern, wird auf ein spezielles Dringlichkeitsverfahren zurückgegriffen. In solchen Fällen wird die Auskunft binnen 24 Stunden erteilt. **Dies schließt nicht aus, dass die zuständigen Behörden im Aufnahmemitgliedstaat Maßnahmen zur Verhinderung, Untersuchung und Sanktionierung von Betrug ergreifen.**

6. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass Register, in die Dienstleistungserbringer eingetragen sind und die von den zuständigen Behörden in ihrem Hoheitsgebiet abgefragt werden können, unter denselben Bedingungen auch von den entsprechenden zuständigen Behörden der anderen Mitgliedstaaten abgefragt werden können.

7. Die Mitgliedstaaten stellen **die** vertrauliche Behandlung der ausgetauschten Informationen sicher. Die ausgetauschten Informationen dürfen **nur** im Zusammenhang mit der/den Angelegenheit(en) verwendet werden, für die sie angefordert wurden.

8. Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitige Amtshilfe erfolgen unentgeltlich.

9. Die Kommission und die zuständigen Behörden arbeiten eng zusammen, um etwaige Schwierigkeiten bei der Anwendung des Artikels 3 Absatz 10 der Richtlinie 96/71/EG zu prüfen.

6. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass Register, in die Dienstleistungserbringer eingetragen sind und die von den zuständigen Behörden in ihrem Hoheitsgebiet abgefragt werden können, unter denselben Bedingungen auch von den entsprechenden zuständigen Behörden der anderen Mitgliedstaaten abgefragt werden können.

7. Die Mitgliedstaaten stellen **eine strikt** vertrauliche Behandlung der ausgetauschten Informationen sicher. Die ausgetauschten Informationen dürfen **ausschließlich** im Zusammenhang mit der/den Angelegenheit(en) verwendet werden, für die sie angefordert wurden, **sowie in Übereinstimmung mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten und insbesondere den Rechtsvorschriften zum Schutz personenbezogener Daten.**

8. Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitige Amtshilfe erfolgen unentgeltlich.

9. Die Kommission und die zuständigen Behörden arbeiten eng zusammen, um etwaige Schwierigkeiten bei der Anwendung des Artikels 3 Absatz 10 der Richtlinie 96/71/EG zu prüfen.

Änderungsantrag 49

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7

Vorschlag der Kommission

Rolle **des Mitgliedstaats der
Niederlassung**

Geänderter Text

Rolle **der Mitgliedstaaten**

1. Im Einklang mit den in den Artikeln 4 und 5 der Richtlinie 96/71/EG niedergelegten Grundsätzen liegt die Verantwortung für die Überprüfung der gemäß der Richtlinie 96/71/EG einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen während des Zeitraums der Entsendung eines

Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedstaat bei den Behörden des Aufnahmemitgliedstaats in Zusammenarbeit mit dem Niederlassungsmitgliedstaat. Der Aufnahmemitgliedstaat führt folglich gemäß Artikel 10 dieser Richtlinie und gemäß seinen nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren in Bezug auf die auf sein Gebiet entsandten Arbeitnehmer Kontrollen und Überwachungen durch und ergreift die erforderlichen Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen. Solche Prüfungen und Kontrollen werden erforderlichenfalls von den Behörden des Aufnahmemitgliedstaats auf eigenes Betreiben oder auf Antrag der zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats gemäß Artikel 10 und in Übereinstimmung mit den Aufsichtsbefugnissen, die im Rahmen der nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen sind und mit dem EU-Recht in Einklang stehen, durchgeführt.

1. Im Hinblick auf in einen anderen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer führt der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, gemäß seinen nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren weiterhin Kontrollen und Überwachungen durch und ergreift die erforderlichen Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen.

2. *Unter* den in Artikel 3 Absätze 1 und 2 und in Artikel 9 Absatz 1 genannten Umständen unterstützt der Mitgliedstaat, in

2. Im Hinblick auf in einen anderen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer führt der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, gemäß seinen nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren auch weiterhin Kontrollen und Überwachungen durch und ergreift die erforderlichen Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen. **Diese Verpflichtung bedingt für den Niederlassungsmitgliedstaat keine Verpflichtung dazu, Prüfungen und Kontrollen des Sachverhalts im Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaats durchzuführen, in dem die Dienstleistung erbracht wird.**

3. **Zum Zweck der Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG unter** den in Artikel 3 Absätze 1 und 2 und in Artikel 9 Absatz 1

dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, den **Mitgliedstaat, in den die Entsendung erfolgt**, um die Einhaltung der nach der Richtlinie 96/71/EG und *der vorliegenden* Richtlinie geltenden Bedingungen sicherzustellen. Der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, erteilt **dem Mitgliedstaat, in den die Entsendung erfolgt**, von sich aus alle **in Artikel 3 Absätze 1 und 2 und in Artikel 9 Absatz 1 genannten** Auskünfte, **wenn der Niederlassungsmitgliedstaat des Dienstleistungserbringers Kenntnis von bestimmten Tatsachen erlangt, die auf mögliche Unregelmäßigkeiten hinweisen.**

3. Die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats können von den zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats für jede Erbringung einer Dienstleistung bzw. jeden Dienstleister Auskünfte **über** die Rechtmäßigkeit der Niederlassung des Dienstleisters, seine gute Führung sowie darüber anfordern, dass er nicht gegen die anzuwendenden Rechtsvorschriften verstoßen hat. Die zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats erteilen diese Auskünfte gemäß Artikel 6.

4. Die Verpflichtungen gemäß den Absätzen 1 und 2 bringen für den Niederlassungsmitgliedstaat keine Verpflichtung mit sich, faktische Prüfungen und Kontrollen im Hoheitsgebiet des

genannten Umständen unterstützt der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, den **Aufnahmemitgliedstaat**, um die **vollständige** Einhaltung der nach der Richtlinie 96/71/EG und *dieser* Richtlinie geltenden Bedingungen sicherzustellen. Der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, erteilt **der zuständigen Behörde des Aufnahmemitgliedstaats**, von sich aus **oder auf Anfrage des Aufnahmemitgliedstaats, unverzüglich** alle Auskünfte, **wie sie in dieser Richtlinie spezifiziert sind oder zwecks Einhaltung von Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG erforderlich sind.**

4. Die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats können von den zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats für jede Erbringung einer Dienstleistung bzw. jeden Dienstleister Auskünfte anfordern, **um die vollständige Einhaltung sowohl der Richtlinie 98/71/EC als auch dieser Richtlinie zu überprüfen, einschließlich in Bezug auf die** Rechtmäßigkeit der Niederlassung des Dienstleisters, seine gute Führung sowie darüber, dass er nicht gegen die anzuwendenden Rechtsvorschriften verstoßen hat. . Die zuständigen Behörden des **Aufnahmemitgliedstaats können aufgrund eines übergeordneten öffentlichen Interesses darüber hinaus weitere Informationen anfordern. Derartigen Anfragen ist eine angemessene Begründung beizulegen, insbesondere unter genauer Darlegung des Grundes der Anfrage. Die zuständigen Behörden des** Niederlassungsmitgliedstaats erteilen diese Auskünfte gemäß Artikel 6.

Aufnahmemitgliedstaats durchzuführen, in dem die Dienstleistung erbracht wird. Solche Prüfungen und Kontrollen werden erforderlichenfalls von den Behörden des Aufnahmemitgliedstaats auf Antrag der zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats durchgeführt, und zwar gemäß Artikel 10 und in Übereinstimmung mit den Aufsichtsbefugnissen, die in den nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen sind und mit dem EU-Recht in Einklang stehen.

4a. Mitgliedstaaten, die entdecken, dass Arbeitnehmer fälschlicherweise als Selbstständige beschäftigt werden, unterrichten unverzüglich die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats.

4b. Die von den zuständigen Behörden erhaltenen Informationen müssen vertraulich behandelt werden.

Gemäß dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zum Datenschutz sind die Mitgliedstaaten letztlich auch weiterhin dafür verantwortlich, dass der Datenschutz und die gesetzlichen Rechte betroffener Personen gewährleistet sind, und richten dazu einen entsprechenden geeigneten Mechanismus ein.

4c. Die Mitgliedstaaten stellen die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung, um für wirksame Prüfungen und Kontrollen zu sorgen.

Änderungsantrag 50

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen mit Unterstützung der Kommission begleitende

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen mit Unterstützung der Kommission begleitende

Maßnahmen zur Entwicklung, Erleichterung und Förderung des Austauschs zwischen den Beamten, die mit der Durchführung der Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitigen Amtshilfe sowie mit der Überwachung der Einhaltung und Durchsetzung der anzuwendenden Rechtsvorschriften befasst sind.

Maßnahmen zur Entwicklung, Erleichterung und Förderung des Austauschs zwischen den Beamten, die mit der Durchführung der Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitigen Amtshilfe sowie mit der Überwachung der Einhaltung und Durchsetzung der anzuwendenden Rechtsvorschriften befasst sind. **Die Mitgliedstaaten können darüber hinaus begleitende Maßnahmen ergreifen, um Organisationen zu unterstützen, die entsandten Arbeitnehmern Informationen zur Verfügung stellen.**

1a. Den zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats und des Niederlassungsmitgliedstaats ist nahezu legen, für das Entsendeverfahren relevante Daten zu erheben und diese zu bewerten, dabei jedoch das Unionsrecht und das einzelstaatliche Datenschutzrecht einzuhalten. Den Mitgliedstaaten wird darüber hinaus nahegelegt, die erhobenen Daten der Kommission zum Zwecke der Erstellung von Zusammenfassungen zu übermitteln.

2. Die Kommission prüft **die Notwendigkeit** einer finanziellen Unterstützung, um im Wege von Projekten die Verwaltungszusammenarbeit weiter zu verbessern und das gegenseitige Vertrauen zu erhöhen, etwa durch die Förderung des Austauschs von zuständigen Beamten und die Förderung von Schulungen sowie durch Erleichterung und Förderung von Initiativen für bewährte Verfahren, auch derjenigen der Sozialpartner auf EU-Ebene, wie z. B. die Entwicklung und laufende Aktualisierung von Datenbanken oder gemeinsamen Websites, die allgemeine oder sektorspezifische Informationen über die einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen enthalten.

2. Die Kommission prüft **den Bedarf** einer finanziellen Unterstützung, um im Wege von Projekten die Verwaltungszusammenarbeit weiter zu verbessern und das gegenseitige Vertrauen zu erhöhen, etwa durch die Förderung des Austauschs von zuständigen Beamten und die Förderung von Schulungen sowie durch Erleichterung und Förderung von Initiativen für bewährte Verfahren, auch derjenigen der Sozialpartner auf EU-Ebene, wie z. B. die Entwicklung und laufende Aktualisierung von Datenbanken oder gemeinsamen Websites, die allgemeine oder sektorspezifische Informationen über die einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen enthalten. **Kommt sie zu dem Schluss, dass ein derartiger Bedarf besteht, stellt sie für diesen Zweck angemessene Mittel bereit.**

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten **dürfen nur die folgenden** Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen vorschreiben:

(c) Übersetzung der unter **Buchstabe b** genannten Dokumente – **gerechtfertigt, wenn diese nicht übermäßig lang sind und es sich um standardisierte Formulare handelt, die allgemein für solche Dokumente verwendet werden;**

(d) **Pflicht zur Benennung einer Kontaktperson, die erforderlichenfalls während des Zeitraums der Entsendung für den Arbeitgeber mit den einschlägigen Sozialpartnern im Aufnahmemitgliedstaat gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten verhandelt.**

2. Die Mitgliedstaaten **stellen sicher, dass Verfahren und Formalitäten in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern von**

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten **können alle** Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen vorschreiben, **die sie für notwendig erachten, um die Richtlinie 96/71/EG und diese Richtlinie wirksam durchzusetzen, und zwar insbesondere**

(a) **Pflicht zur Benennung einer durch das entsendende Unternehmen bevollmächtigten Kontaktperson im Aufnahmemitgliedstaat, die während des Zeitraums, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, von den zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats kontaktiert werden kann und bevollmächtigt ist, Bescheide und Dokumente entgegenzunehmen und darüber hinaus im Namen des Arbeitgebers erforderlichenfalls mit den einschlägigen Sozialpartnern des Aufnahmemitgliedstaats im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten verbindliche Vereinbarungen auszuhandeln und abzuschließen.**

(b) **Maßnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit;**

(c) Übersetzung der unter **Absatz 2** genannten Dokumente **in eine Amtssprache der Union, die auch Amtssprache des Aufnahmemitgliedstaats ist;**

2. **Unbeschadet von Absatz 1 schreiben** die Mitgliedstaaten **folgende Verwaltungsanforderungen und**

den Unternehmen leicht erfüllt werden können, und zwar soweit möglich durch Fernkommunikationsmittel bzw. auf elektronischem Wege.

(a) Pflicht des in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringers zur Abgabe einer einfachen Erklärung gegenüber den zuständigen nationalen Behörden **spätestens zu Beginn** der Erbringung der Dienstleistung, wobei sich diese Erklärung **lediglich** auf die Identität des Dienstleistungserbringers, den **Aufenthalt einer oder mehrerer klar identifizierbarer Arbeitnehmer, ihre voraussichtliche Zahl**, die voraussichtliche Dauer **und den voraussichtlichen Ort ihres Aufenthalts** sowie **auf** die Dienstleistungen **beziehen darf**, welche die Entsendung begründen;

Kontrollmaßnahmen vor:

(a) Pflicht des in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringers zur Abgabe einer einfachen Erklärung gegenüber den zuständigen nationalen Behörden **mindestens fünf Tage vor** der Erbringung der Dienstleistung **in einer Amtssprache der Union, die auch Amtssprache des Aufnahmemitgliedstaats ist, oder, wenn seitens des Aufnahmemitgliedstaats zulässig, in einer anderen Sprache**, wobei sich diese Erklärung **insbesondere** auf die Identität des Dienstleistungserbringers, **die voraussichtliche Anzahl der entsandten Arbeitnehmer und deren personenbezogene Identitätsdaten, gegebenenfalls die Kontaktperson gemäß Absatz 1 Buchstabe a**, den **Beginn und** die voraussichtliche Dauer sowie **den Ort der Dienstleistungen** sowie die Dienstleistungen **bezieht**, welche die Entsendung begründen;

in der Erklärung wird angegeben, dass der Dienstleistungserbringer über die Mindestarbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Land der Dienstleistungserbringung gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG unterrichtet ist und diese einhalten wird;

ein in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassener Dienstleistungserbringer unterrichtet die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats unverzüglich, wenn sich die in der Erklärung befindlichen Informationen vor oder während der Erbringung der Dienstleistung ändern;

(b) **Pflicht zur Bereithaltung oder Verfügbarmachung an einem zugänglichen und klar festgelegten Ort wie dem Arbeitsplatz oder der Baustelle, oder bei mobilen Arbeitnehmern im Transportgewerbe an der Operationsbasis im Aufnahmemitgliedstaat oder in dem**

Fahrzeug, mit dem die Dienstleistung erbracht wird, von Kopien der folgenden Dokumente in Papier- oder elektronischer Form:

- Nachweis der Identität des entsendeten Arbeitnehmers,***
- Arbeitsvertrag (oder ein gleichwertiges Dokument, das Aufschluss über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gibt, wie ein Dokument im Sinne der Richtlinie 91/533, einschließlich, sofern angebracht oder relevant, der zusätzlichen Angaben nach Artikel 4 jener Richtlinie),***
- Lohnzettel und Belege über die Lohnzahlung,***
- Arbeitszeitchronik,***
- Unterlagen in Bezug auf die Sozialversicherung gemäß der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 (z. B. Formular A1),***
- im Falle von Angehörigen von Drittstaaten Arbeits- und Aufenthaltsbescheinigung oder Kopien entsprechender Dokumente für den Niederlassungsmitgliedstaat, die nach den nationalen Rechtsvorschriften des Niederlassungsmitgliedstaats erstellt wurden,***
- eine Bewertung der Risiken am Arbeitsplatz in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit gemäß der Richtlinie 89/391/EWG.***

Auch diese Dokumente sind während des Entsendezeitraums und für eine Zeitraum von mindestens zwei Jahren nach dem Entsendezeitraum bereitzuhalten oder verfügbar zu machen.

2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verfahren und Formalitäten in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern von den Unternehmen ***leicht*** erfüllt werden können, und zwar soweit möglich durch Fernkommunikationsmittel bzw. auf elektronischem Wege.

3. Innerhalb von drei Jahren nach dem ***in***

3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verfahren und Formalitäten in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern von den Unternehmen erfüllt werden können, und zwar soweit möglich durch Fernkommunikationsmittel bzw. auf elektronischem Wege.

4. Innerhalb von drei Jahren nach dem ... *

Artikel 20 genannten Zeitpunkt werden die Erforderlichkeit und Angemessenheit der Anwendung nationaler Kontrollmaßnahmen im Lichte der Erfahrungen mit und der Wirksamkeit des Systems für die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch, der Entwicklung einheitlicherer, standardisierter Dokumente, der Festlegung gemeinsamer Grundsätze oder Standards für Prüfungen im Bereich der Entsendung von Arbeitnehmern sowie der technologischen Entwicklungen überprüft, damit gegebenenfalls notwendige Anpassungen oder Änderungen vorgeschlagen werden können.

bewertet die Kommission die Wirksamkeit der nationalen Kontrollmaßnahmen und von deren Anwendung im Lichte der Erfahrungen mit und der Wirksamkeit des Systems für die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch, der Entwicklung einheitlicherer, standardisierter Dokumente, der Festlegung gemeinsamer Grundsätze oder Standards für Prüfungen im Bereich der Entsendung von Arbeitnehmern sowie der technologischen Entwicklungen überprüft, damit gegebenenfalls notwendige Anpassungen oder Änderungen vorgeschlagen werden können.

*** ABL.: Bitte das Datum zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie einfügen.**

Änderungsantrag 52

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 10

Vorschlag der Kommission

Prüfungen

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass geeignete Kontroll- und Überwachungsmechanismen eingesetzt und auf ihrem Hoheitsgebiet wirksame und angemessene Prüfungen durchgeführt werden, um die Einhaltung der Bestimmungen und Vorschriften der Richtlinie 96/71/EG zu kontrollieren und zu überwachen und **ihre** ordnungsgemäße Anwendung und Durchsetzung zu gewährleisten. Diese Prüfungen **basieren in erster Linie** auf einer Risikobewertung, die von den zuständigen Behörden regelmäßig durchgeführt wird. Bei dieser Risikobewertung **sind die** Tätigkeitsbereiche **zu identifizieren**, in denen sich die Beschäftigung von im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen entsandten

Geänderter Text

Kontrollen und Prüfungen

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass geeignete **und wirksame** Kontroll- und Überwachungsmechanismen eingesetzt und auf ihrem Hoheitsgebiet wirksame und angemessene Prüfungen durchgeführt werden, um die Einhaltung der Bestimmungen und Vorschriften der Richtlinie 96/71/EG **sowie dieser Richtlinie** zu kontrollieren und zu überwachen und **deren** ordnungsgemäße Anwendung und Durchsetzung **sowie die Bekämpfung von Schwarzarbeit** zu gewährleisten. Diese Prüfungen **können** auf einer Risikobewertung, die von den zuständigen Behörden regelmäßig durchgeführt wird, **basieren**. Bei dieser Risikobewertung **können die** Tätigkeitsbereiche **identifiziert werden**, in denen sich die Beschäftigung von im

Arbeitnehmern in ihrem Hoheitsgebiet konzentriert. Dabei **werden** die Umsetzung großer Infrastrukturprojekte, besondere Probleme und Bedürfnisse bestimmter Sektoren, etwaige Verstöße gegen die Vorschriften in der Vergangenheit sowie die Gefährdung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern berücksichtigt.

2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Prüfungen und Kontrollen der Einhaltung der Richtlinie 96/71/EG nicht diskriminierend und/oder unverhältnismäßig sind.

3. Werden im Verlauf der Prüfungen und im Lichte **der Kriterien** des Artikels 3 Informationen benötigt, so gehen der **Mitgliedstaat, in dem die Dienstleistung erbracht wird**, und der Niederlassungsmitgliedstaat im Einklang mit den Vorschriften über die Verwaltungszusammenarbeit vor, **d. h.** die zuständigen Behörden arbeiten gemäß den Vorschriften und Grundsätzen der Artikel 6 und 7 zusammen.

4. In Mitgliedstaaten, in denen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten die Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer nach Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG – und insbesondere der Mindestlohnsätze **einschließlich** der Arbeitszeit – den Sozialpartnern obliegt, können die Sozialpartner auf der angemessenen Ebene und unter Einhaltung der von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen, ebenfalls die Anwendung

Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen entsandten Arbeitnehmern in ihrem Hoheitsgebiet konzentriert. Dabei **können insbesondere** die Umsetzung großer Infrastrukturprojekte, **lange Untervergabeketten**, besondere Probleme und Bedürfnisse bestimmter Sektoren, etwaige Verstöße gegen die Vorschriften in der Vergangenheit sowie die Gefährdung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern berücksichtigt **werden**.

2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Prüfungen und Kontrollen der Einhaltung **dieser Richtlinie und** der Richtlinie 96/71/EG nicht diskriminierend und/oder unverhältnismäßig sind, **und stellen die notwendigen Ressourcen für die Durchführung solcher Inspektionen und Kontrollen bereit. Entsprechend ihrer eigenen Praxis stellt die zuständige Behörde dem überprüften oder kontrollierten Unternehmen nach der Überprüfung oder Kontrolle ein Dokument mit allen relevanten Informationen zur Verfügung.**

3. Werden im Verlauf der Prüfungen und im Lichte des Artikels 3 **dieser Richtlinie** Informationen benötigt, so gehen der **Aufnahmemitgliedstaat** und der Niederlassungsmitgliedstaat im Einklang mit den Vorschriften über die Verwaltungszusammenarbeit vor. **Insbesondere arbeiten** die zuständigen Behörden gemäß den Vorschriften und Grundsätzen der Artikel 6 und 7 **dieser Richtlinie** zusammen.

4. In Mitgliedstaaten, in denen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten die Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer nach Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG – und insbesondere der Mindestlohnsätze **und** der Arbeitszeit – den Sozialpartnern obliegt, können die Sozialpartner auf der angemessenen Ebene und unter Einhaltung der von den **diesen** Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen, ebenfalls die Anwendung der

der maßgeblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer überwachen, sofern **ein angemessener Schutz, der dem gemäß der Richtlinie 96/71/EG sowie der vorliegenden Richtlinie entspricht, garantiert ist.**

5. Mitgliedstaaten, in denen die Arbeitsaufsicht nicht für die Kontrolle und Überwachung von Arbeits- und/oder Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer zuständig ist, können ausnahmsweise nach Konsultation der Sozialpartner auf nationaler Ebene **Regelungen** zur Gewährleistung der Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorsehen oder aufrechterhalten, sofern diese Regelungen **den betroffenen Personen einen angemessenen Schutz garantieren, der demjenigen entspricht, der sich aus der Richtlinie 96/71/EG und der vorliegenden Richtlinie ergibt.**

maßgeblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer **gemäß den bestehenden nationalen rechtlichen Bestimmungen** überwachen, sofern **über diese Bedingungen im Einklang mit Artikel 5 dieser Richtlinie ordnungsgemäß unterrichtet wurde.**

5. Mitgliedstaaten, in denen die Arbeitsaufsicht nicht für die Kontrolle und Überwachung von Arbeits- und/oder Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer zuständig ist, können ausnahmsweise nach Konsultation der Sozialpartner auf nationaler Ebene **Verfahren und Mechanismen** zur Gewährleistung der Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorsehen, **ändern** oder aufrechterhalten, sofern diese Regelungen **im Einklang mit Artikel 10 Absatz 2 dieser Richtlinie nicht diskriminierend oder unverhältnismäßig sind.**

Änderungsantrag 53

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11

Vorschlag der Kommission

1. Bei der Durchsetzung der Verpflichtungen, die sich aus **Artikel 6** der Richtlinie 96/71/EG **und der vorliegenden Richtlinie** ergeben, stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass es auch in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet Arbeitnehmer entsandt werden oder wurden, wirksame Verfahren gibt, die es den entsandten Arbeitnehmern erlauben, unmittelbar Beschwerde gegen ihre Arbeitgeber zu erheben, sowie das Recht, Gerichts- oder Verwaltungsverfahren einzuleiten, wenn diese Arbeitnehmer der Meinung sind, durch die Nichtanwendung der maßgeblichen Rechtsvorschriften einen Verlust oder Schaden erlitten zu haben;

Geänderter Text

1. Bei der Durchsetzung der Verpflichtungen, die sich aus **dieser Richtlinie und aus** der Richtlinie 96/71/EG ergeben, stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass es auch in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet Arbeitnehmer entsandt werden oder wurden, wirksame Verfahren gibt, die es den entsandten Arbeitnehmern erlauben, unmittelbar Beschwerde gegen ihre Arbeitgeber zu erheben, sowie das Recht, Gerichts- oder Verwaltungsverfahren einzuleiten, wenn diese Arbeitnehmer der Meinung sind, durch die Nichtanwendung der maßgeblichen Rechtsvorschriften einen Verlust oder Schaden erlitten zu haben;

dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in dem es zu dem geltend gemachten Rechtsverstoß gekommen ist.

2. Absatz 1 gilt unbeschadet der Zuständigkeit der Gerichte in den Mitgliedstaaten, wie sie sich insbesondere aus den einschlägigen Rechtsinstrumenten der EU und/oder den geltenden internationalen Übereinkommen ergibt.

3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gewerkschaften und andere Dritte, wie Verbände, Organisationen und andere juristische Personen, die gemäß den im jeweiligen innerstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich im Namen oder zur Unterstützung der entsandten Arbeitnehmer oder ihrer Arbeitgeber mit deren **Einwilligung** an Gerichts- oder Verwaltungsverfahren beteiligen können, die zur Durchführung dieser Richtlinie und/oder zur Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Pflichten vorgesehen sind.

4. Die Absätze 1 und 3 gelten unbeschadet nationaler Verjährungsvorschriften oder Fristen für die Einleitung derartiger Verfahren sowie unbeschadet nationaler Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor den Gerichten.

dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in dem es zu dem geltend gemachten Rechtsverstoß gekommen ist.

2. Absatz 1 gilt unbeschadet der Zuständigkeit der Gerichte in den Mitgliedstaaten, wie sie sich insbesondere aus den einschlägigen Rechtsinstrumenten der EU und/oder den geltenden internationalen Übereinkommen ergibt.

3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gewerkschaften und andere Dritte, wie Verbände, Organisationen und andere juristische Personen, die gemäß den im jeweiligen innerstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie **und der Richtlinie 96/71/EG** zu sorgen, sich im Namen oder zur Unterstützung der entsandten Arbeitnehmer oder ihrer Arbeitgeber **und** mit deren **Zustimmung** an Gerichts- oder Verwaltungsverfahren beteiligen können, die zur Durchführung dieser Richtlinie **und der Richtlinie 96/71/EG** und/oder zur Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie **und der Richtlinie 96/71/EG** ergebenden Pflichten vorgesehen sind.

4. Die Absätze 1 und 3 gelten unbeschadet nationaler Verjährungsvorschriften oder Fristen für die Einleitung derartiger Verfahren sowie unbeschadet nationaler Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor den Gerichten. **Jedoch sehen die Mitgliedstaaten im Rahmen der nationalen Verfahrensvorschriften eine Frist von mindestens sechs Monaten für die Anmeldung eines Anspruchs vor.**

4a. Entsandte Arbeitnehmer, welche Gerichts- oder Verwaltungsverfahren gemäß Artikel 11 Absatz 1 in Anspruch nehmen, dürfen in keiner Weise durch den Arbeitgeber benachteiligt werden. Die Mitgliedstaaten legen darüber hinaus im Rahmen der nationalen Rechtsvorschriften die Bedingungen fest,

5. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die notwendigen Mechanismen vorgesehen sind, um **für** entsandte Arbeitnehmer Folgendes **zu gewährleisten**:

- (a) den Erhalt ausstehender Entgeltzahlungen, die nach den anzuwendenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG fällig gewesen wären;
- (b) die Erstattung von – im Verhältnis zum Nettoarbeitsentgelt oder der Qualität der Unterbringung – unvertretbar hohen Beträgen, die für die vom Arbeitgeber organisierte Unterbringung vom Arbeitsentgelt einbehalten oder abgezogen wurden.

Dieser Absatz gilt auch in Fällen, in denen die entsandten Arbeitnehmer aus dem Mitgliedstaat, in den sie entsandt wurden, zurückgekehrt sind.

die für eine Verlängerung der Aufenthaltsgenehmigung entsandter Arbeitnehmer aus Drittstaaten bis zum Ende dieser Verfahren gelten.

5. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die notwendigen Mechanismen vorgesehen sind, um **zu gewährleisten, dass** entsandte Arbeitnehmer **oder Dritte, die mit deren Zustimmung und in deren Namen handeln, Folgendes in Anspruch nehmen können und entsandten Arbeitnehmern dies auch gewährleistet wird:**

- (a) den Erhalt ausstehender Entgeltzahlungen, die nach den anzuwendenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG fällig gewesen wären;
- (b) die Erstattung von – im Verhältnis zum Nettoarbeitsentgelt oder der Qualität der Unterbringung – unvertretbar hohen Beträgen, die für die vom Arbeitgeber organisierte Unterbringung vom Arbeitsentgelt einbehalten oder abgezogen wurden.

(c) etwaige Nachzahlungen oder Erstattungen von Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen, die zu Unrecht vom Lohn des Arbeitnehmers abgezogen wurden. Die Mitgliedstaaten stellen darüber hinaus sicher, dass die notwendigen Mechanismen vorgesehen sind, um zu gewährleisten, dass fällige Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und fällige Beiträge zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner entrichtet werden.

Dieser Absatz gilt auch in Fällen, in denen die entsandten Arbeitnehmer aus dem Mitgliedstaat, in den sie entsandt wurden, zurückgekehrt sind, **sowie für entsandte Arbeitnehmer, die im Einklang mit Artikel 3 Absatz 3b dieser Richtlinie als fälschlicherweise als selbstständig gemeldet ermittelt wurden.**

Änderungsantrag 54

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 12

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Unteraufträge – *gesamtschuldnerische Haftung*

Unteraufträge

1. Im Baugewerbe gemäß dem Anhang der Richtlinie 96/71/EG stellen die Mitgliedstaaten in allen unter Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG Entsendsituationen auf nichtdiskriminierender Basis in Bezug auf den Schutz gleichwertiger Rechte der Arbeitnehmer von im eigenen Hoheitsgebiet niedergelassenen direkten Unterauftragnehmern sicher, dass der Auftragnehmer, dessen direkter Unterauftragnehmer der Arbeitgeber (Dienstleistungserbringer, Leiharbeitsunternehmen oder Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen) ist, neben dem bzw. an Stelle des Arbeitgebers von dem Arbeitnehmer und/oder von gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner für folgende Nichtzahlungen haftbar gemacht werden kann:

(a) ausstehende Nettoentgelte, die den Mindestnettolöhnen und/oder den Beiträgen zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner entsprechen, sofern diese unter Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG fallen;

(b) etwaige Nachzahlungen oder Erstattungen von Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen, die zu Unrecht vom Lohn abgezogen wurden.

Die Haftung, auf die in diesem Absatz Bezug genommen wird, ist auf die Ansprüche des Arbeitnehmers begrenzt, die im Rahmen der Vertragsbeziehung zwischen dem Auftragnehmer und dessen Unterauftragnehmer erworben wurden.

2. Die Mitgliedstaaten *sehen vor*, dass ein

1. Die Mitgliedstaaten *ergreifen*

Auftragnehmer, der seiner Sorgfaltspflicht nachgekommen ist, nicht nach Absatz 1 haftbar gemacht wird. Die Anwendung dieser Systeme erfolgt in transparenter, nichtdiskriminierender und verhältnismäßiger Weise. Sie können vom Auftragnehmer getroffene präventive Maßnahmen in Bezug auf vom Unterauftragnehmer vorgelegte Nachweise über die wesentlichen Arbeitsbedingungen der entsandten Arbeitnehmer umfassen, auf die in Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG Bezug genommen wird, darunter auch Lohnzettel und Belege über die Lohnauszahlung, die Einhaltung der Sozialversicherungsvorschriften und/oder der Steuerpflichten im Niederlassungsmitgliedstaat und über die Einhaltung der anwendbaren Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern.

3. Die Mitgliedstaaten können im Einklang mit dem EU-Recht strengere innerstaatliche Haftungsregeln vorsehen, und zwar auf einer nichtdiskriminierenden und verhältnismäßigen Basis hinsichtlich des Geltungsbereichs und Umfangs der Haftung von Unterauftragnehmern. Die Mitgliedstaaten können auch im Einklang mit dem EU-Recht eine solche Haftung in anderen Branchen als den im Anhang der Richtlinie 96/71/EG aufgeführten vorsehen. Die Mitgliedstaaten können in diesen Fällen vorsehen, dass ein Auftragnehmer, der seiner im innerstaatlichen Recht festgelegten Sorgfaltspflicht nachgekommen ist, nicht haftbar gemacht wird.

4. Innerhalb von drei Jahren nach dem in Artikel 20 genannten Zeitpunkt überprüft die Kommission in Konsultation mit den

diskriminierungsfreie Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass ein Unternehmen, das ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt mit der Erbringung von Dienstleistungen in seinem Namen beauftragt, für seinen direkten Unterauftragnehmer zusätzlich oder anstelle jeglicher Unterauftragnehmer haftbar gemacht werden kann, was fällige Zahlungen an Angestellte und/oder Sozialversicherungsbeiträge zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner angeht.

Die Haftung, auf die in diesem Absatz Bezug genommen wird, ist auf die Ansprüche des Arbeitnehmers begrenzt, die während der Vertragsbeziehung zwischen dem Auftragnehmer und dessen Unterauftragnehmer erworben wurden.

2. Absatz 1 lässt strengere innerstaatliche Haftungsregeln unberührt.

Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf EU-Ebene die Anwendung dieses Artikels, um gegebenenfalls erforderliche Anpassungen oder Änderungen vornehmen zu können.

Änderungsantrag 55

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 13

Vorschlag der Kommission

1. Unbeschadet der Mittel, die in den Rechtsvorschriften der EU vorgesehen sind oder vorgesehen werden, gelten die Grundsätze der gegenseitigen Amtshilfe und Anerkennung sowie die Maßnahmen und Verfahren nach diesem **Artikel** für die grenzüberschreitende Durchsetzung von **Verwaltungsstrafen und** Sanktionen, die einem in einem Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringer wegen der Nichteinhaltung der anzuwendenden Rechtsvorschriften in einem anderen Mitgliedstaat auferlegt werden.

2. Die ersuchende Behörde kann im Einklang mit den Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die in ihrem Mitgliedstaat gelten, die zuständige Behörde in einem anderen Mitgliedstaat darum ersuchen, eine Strafzahlung oder Geldbuße beizutreiben oder eine entsprechende Entscheidung mitzuteilen, **sofern die im Mitgliedstaat der ersuchten Behörde geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften solche Maßnahmen für vergleichbare Ersuchen oder Entscheidungen erlauben.**

Die zuständige Behörde im ersuchenden Mitgliedstaat stellt sicher, dass das Ersuchen um Beitreibung einer Strafzahlung oder Geldbuße oder ein Ersuchen um Mitteilung einer entsprechenden Entscheidung gemäß den

Geänderter Text

1. Unbeschadet der Mittel, die in den Rechtsvorschriften der EU vorgesehen sind oder vorgesehen werden, gelten die Grundsätze der gegenseitigen Amtshilfe und Anerkennung sowie die Maßnahmen und Verfahren nach diesem **Kapitel** für die grenzüberschreitende Durchsetzung von **finanziellen Verwaltungsstrafen und/oder** Sanktionen, die einem in einem Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringer wegen der Nichteinhaltung der **gemäß der Richtlinie 96/71/EG** anzuwendenden Rechtsvorschriften in einem anderen Mitgliedstaat auferlegt werden.

2. Die ersuchende Behörde kann im Einklang mit den Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die in ihrem Mitgliedstaat gelten, die zuständige Behörde in einem anderen Mitgliedstaat darum ersuchen, eine Strafzahlung oder Geldbuße **oder Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 987/2009** beizutreiben oder eine entsprechende Entscheidung **bezüglich der Auferlegung einer Strafzahlung oder Geldbuße oder der Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen** mitzuteilen.

Die zuständige Behörde im ersuchenden Mitgliedstaat stellt sicher, dass das Ersuchen um Beitreibung einer Strafzahlung oder Geldbuße oder ein Ersuchen um Mitteilung einer entsprechenden Entscheidung gemäß den

in diesem Mitgliedstaat geltenden Vorschriften erfolgt, während die ersuchte zuständige Behörde gewährleistet, dass eine solche Beitreibung oder Mitteilung im ersuchten Mitgliedstaat im Einklang mit den dort geltenden nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erfolgt.

Die ersuchende Behörde darf kein Ersuchen um Beitreibung einer Strafzahlung oder Geldbuße oder Mitteilung einer entsprechenden Entscheidung stellen, sofern und solange die zugrundeliegende Forderung und/oder der Vollstreckungstitel im ersuchenden Mitgliedstaat angefochten werden.

in diesem Mitgliedstaat geltenden Vorschriften erfolgt, während die ersuchte zuständige Behörde gewährleistet, dass eine solche Beitreibung oder Mitteilung **ohne weitere Formalitäten anerkannt wird und** im ersuchten Mitgliedstaat im Einklang mit den dort **für derartige oder ähnliche Forderungen** geltenden nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erfolgt.

Die ersuchende Behörde darf kein Ersuchen um Beitreibung einer Strafzahlung oder Geldbuße oder Mitteilung einer entsprechenden Entscheidung stellen, sofern und solange die zugrundeliegende Forderung und/oder der Vollstreckungstitel im ersuchenden Mitgliedstaat **im Einklang mit dessen nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten** angefochten werden.

Hat der Dienstleister seinen Sitz tatsächlich nicht in dem mutmaßlichen Niederlassungsstaat oder sind die Anschrift oder die Unternehmensdaten falsch, stellen die zuständigen Behörden das Verfahren nicht aus formalen Gründen ein, sondern setzen ihre Untersuchungen fort, um die Identität der für die Entsendung verantwortlichen natürlichen oder juristischen Person festzustellen.

Änderungsantrag 56

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 14

Vorschlag der Kommission

1. Auf das Beitreibungs- oder Mitteilungsersuchen der ersuchenden Behörde stellt die ersuchte Behörde sämtliche Informationen und die Amtshilfe zur Verfügung, die der ersuchenden Behörde bei der Beitreibung einer Strafzahlung und/oder Geldbuße und, soweit möglich, der zugrunde liegenden

Geänderter Text

1. Auf das Beitreibungs- oder Mitteilungsersuchen der ersuchenden Behörde stellt die ersuchte Behörde sämtliche Informationen und die **angeforderte Amtshilfe unverzüglich** zur Verfügung, die der ersuchenden Behörde bei der Beitreibung einer Strafzahlung und/oder Geldbuße und, soweit möglich, der zugrunde liegenden Forderung von

Forderung von Nutzen sein können.

Das Auskunftersuchen in Bezug auf eine Strafzahlung oder Geldbuße und das Ersuchen um Mitteilung einer einschlägigen Entscheidung enthält mindestens folgende Angaben:

- (a) Name und Anschrift des Empfängers sowie weitere relevante Daten oder Informationen zur Identifizierung des Empfängers;
- (b) Zweck der Mitteilung oder des Beitreibungersuchens, Ausführungszeitraum sowie für die Durchsetzung relevante Daten;
- (c) Beschreibung der Art und Höhe der Strafzahlung oder Geldbuße sowie der zugrunde liegenden Forderung, auf die sich das Ersuchen bezieht, sowie ihrer verschiedenen Bestandteile;
- (d) alle sonstigen relevanten Informationen oder Dokumente auch gerichtlicher Art bezüglich der Forderung, der Strafzahlung oder der Geldbuße; und
- (e) Name, Anschrift und sonstige Kontaktdaten der zuständigen Stelle, die für die Beurteilung der Strafzahlung und/oder Geldbuße verantwortlich ist, und, falls nicht identisch, der zuständigen Stelle, bei der weitere Informationen über die Strafzahlung und/oder Geldbuße oder die Möglichkeiten zur Anfechtung der Zahlungsverpflichtung bzw. der einschlägigen Entscheidung eingeholt werden können.

2. Für die Zwecke der Beitreibung einer Strafzahlung oder Geldbuße oder einer entsprechenden Mitteilung im ersuchten Mitgliedstaat wird jede Strafzahlung oder Geldbuße, für die ein Beitreibungs- oder Mitteilungersuchen gestellt wurde, so behandelt, als handele es sich um eine Strafzahlung oder Geldbuße des ersuchten Mitgliedstaats.

Nutzen sein können.

Das Auskunftersuchen in Bezug auf eine Strafzahlung oder Geldbuße und das Ersuchen um Mitteilung einer einschlägigen Entscheidung enthält mindestens folgende Angaben:

- (a) Name und Anschrift des Empfängers sowie weitere relevante Daten oder Informationen zur Identifizierung des Empfängers;
- (b) Zweck der Mitteilung oder des Beitreibungersuchens, Ausführungszeitraum sowie für die Durchsetzung relevante Daten;
- (c) Beschreibung der Art und Höhe der Strafzahlung oder Geldbuße sowie der zugrunde liegenden Forderung, auf die sich das Ersuchen bezieht, sowie ihrer verschiedenen Bestandteile;
- (d) alle sonstigen relevanten Informationen oder Dokumente auch gerichtlicher Art bezüglich der Forderung, der Strafzahlung oder der Geldbuße; und
- (e) Name, Anschrift und sonstige Kontaktdaten der zuständigen Stelle, die für die Beurteilung der Strafzahlung und/oder Geldbuße verantwortlich ist, und, falls nicht identisch, der zuständigen Stelle, bei der weitere Informationen über die Strafzahlung und/oder Geldbuße oder die Möglichkeiten zur Anfechtung der Zahlungsverpflichtung bzw. der einschlägigen Entscheidung eingeholt werden können.

2. Für die Zwecke der Beitreibung einer Strafzahlung oder Geldbuße oder einer ***Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen oder einer*** entsprechenden Mitteilung im ersuchten Mitgliedstaat wird jede Strafzahlung oder Geldbuße ***oder Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen***, für die ein Beitreibungs- oder Mitteilungersuchen gestellt wurde, so behandelt, als handele es sich um eine Strafzahlung oder Geldbuße ***oder Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen*** des

3. Die ersuchte Behörde teilt der ersuchenden Behörde unverzüglich mit, was aufgrund des Mitteilungs- oder Beitreibungsersuchens veranlasst worden ist, und insbesondere, an welchem Tag dem Empfänger die Verfügung oder Entscheidung übermittelt worden ist.

Die ersuchte Behörde teilt der ersuchenden Behörde ebenfalls mit, aus welchen Gründen einem Ersuchen um Information, Beitreibung oder Mitteilung nicht stattgegeben werden kann.

ersuchten Mitgliedstaats.

3. Die ersuchte Behörde teilt der ersuchenden Behörde unverzüglich mit, was aufgrund des **Informations-,** Mitteilungs- oder Beitreibungsersuchens veranlasst worden ist, und insbesondere, an welchem Tag dem Empfänger die Verfügung oder Entscheidung übermittelt worden ist. **Das Gleiche gilt, wenn wesentliche Hindernisse bei der erfolgreichen Bearbeitung der Anfrage vorliegen.**

Die ersuchte Behörde teilt der ersuchenden Behörde ebenfalls mit, aus welchen Gründen einem Ersuchen um Information, Beitreibung oder Mitteilung nicht stattgegeben werden kann.

3a. Die Vorschriften über die Beitreibung von Strafen oder Sanktionen gelten auch für Strafen, die im Rahmen vollstreckbarer rechtsverbindlicher Entscheidungen durch nationale Gerichte verhängt werden sowie im Rahmen von Entscheidungen bei Verfahren in Bezug auf Arbeitsbeziehungen.

Änderungsantrag 57

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 15

Vorschlag der Kommission

1. Wird im Zuge des Beitreibungs- oder Mitteilungsverfahrens die Geldbuße, Strafzahlung und/oder die zugrunde liegende Forderung vom betreffenden Dienstleistungserbringer oder einer betroffenen Partei angefochten, so wird das grenzüberschreitende Verfahren zur Vollstreckung der Strafzahlung oder Geldbuße ausgesetzt, bis die in dieser Sache zuständige nationale Behörde eine Entscheidung getroffen hat.

Geänderter Text

1. Wird im Zuge des Beitreibungs- oder Mitteilungsverfahrens die Geldbuße, Strafzahlung und/oder die zugrunde liegende Forderung **in dem betreffenden Mitgliedstaat** vom betreffenden Dienstleistungserbringer oder einer betroffenen Partei **im Einklang mit den geltenden Bestimmungen** angefochten, so wird das grenzüberschreitende Verfahren zur Vollstreckung der Strafzahlung oder Geldbuße ausgesetzt, bis die in dieser Sache zuständige nationale Behörde **in dem ersuchenden Mitgliedstaat** eine Entscheidung getroffen hat.

Die ersuchende Behörde unterrichtet die ersuchte Behörde unverzüglich über die Anfechtung.

2. Werden die im ersuchten Mitgliedstaat ergriffenen Vollstreckungsmaßnahmen oder die Gültigkeit einer Mitteilung durch eine zuständige Behörde des ersuchten Mitgliedstaats angefochten, so ist der Rechtsbehelf bei der zuständigen Stelle oder der zuständigen Justizbehörde dieses Mitgliedstaats nach dessen Recht einzulegen.

Die ersuchende Behörde unterrichtet die ersuchte Behörde unverzüglich über die Anfechtung.

2. Werden die im ersuchten Mitgliedstaat ergriffenen Vollstreckungsmaßnahmen oder die Gültigkeit einer Mitteilung durch eine zuständige Behörde des ersuchten Mitgliedstaats angefochten, so ist der Rechtsbehelf bei der zuständigen Stelle oder der zuständigen Justizbehörde dieses Mitgliedstaats nach dessen Recht einzulegen.

Änderungsantrag 58

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 16

Vorschlag der Kommission

1. Die **ersuchte Behörde überweist der ersuchenden Behörde die in Bezug auf die in diesem Kapitel genannten Strafzahlungen oder Geldbußen** begetriebenen Beträge.

Die ersuchte Behörde kann bei der betreffenden natürlichen oder juristischen Person sämtliche Kosten einziehen, die ihr im Zusammenhang mit der Beitreibung entstehen; sie verfährt dabei nach den für vergleichbare Forderungen geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder Gepflogenheiten des ersuchten Mitgliedstaats.

2. Die Mitgliedstaaten verlangen voneinander keine Erstattung von Kosten, die ihnen aus der gegenseitigen Amtshilfe nach dieser Richtlinie oder infolge der Anwendung der Richtlinie entstehen.

Bereitet die Beitreibung besondere Probleme oder betrifft sie einen sehr hohen Betrag, so können die ersuchenden und die ersuchten Behörden im Einzelfall Erstattungsmodalitäten vereinbaren.

3. Ungeachtet des Absatzes 2 bleibt die zuständige Behörde im ersuchenden

Geänderter Text

1. Die **im Zusammenhang mit** in diesem Kapitel genannten **Strafen** oder **Sanktionen** begetriebenen Beträge **verbleiben bei der ersuchten Behörde.**

2. Die Mitgliedstaaten verlangen voneinander keine Erstattung von Kosten, die ihnen aus der gegenseitigen Amtshilfe nach dieser Richtlinie oder infolge der Anwendung der Richtlinie entstehen.

Mitgliedstaat gegenüber dem ersuchten Mitgliedstaat für jegliche Kosten und Verluste haftbar, die infolge von Maßnahmen entstanden sind, die sich hinsichtlich der Substanz der Geldbuße oder Strafzahlung, des von der ersuchenden Behörde ausgestellten Vollstreckungstitels und/oder jeglicher Sicherungsmaßnahmen der ersuchenden Behörde als unbegründet herausstellen.

Änderungsantrag 59

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 16 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 16a

***Innerhalb von drei Jahren nach dem ...*
überprüft die Kommission nach
Konsultation der Mitgliedstaaten die
Anwendung dieses Kapitels insbesondere
im Lichte der Erfahrungen mit dem
System der grenzüberschreitenden
Durchsetzung von Verwaltungsstrafen
und/oder Sanktionen und der
Wirksamkeit dieses Systems, damit
gegebenenfalls notwendige Anpassungen
oder Änderungen vorgeschlagen werden
können.***

**** ABL.: Bitte das Datum zwei Jahre nach
Inkrafttreten dieser Richtlinie einfügen.***

Änderungsantrag 60

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 18

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

1. Die Verwaltungszusammenarbeit und die gegenseitige Amtshilfe zwischen den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten

1. Die Verwaltungszusammenarbeit und die gegenseitige Amtshilfe zwischen den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten

gemäß Artikel 6 und 7, Artikel 10 Absatz 3, Artikel 13, 14 und 15 erfolgt durch das **Binnenmarkt-Informationssystem** (IMI) [reference to IMI Regulation].

2. Die Mitgliedstaaten können weiterhin bilaterale Vereinbarungen über die Verwaltungszusammenarbeit anwenden, die zwischen ihren zuständigen Behörden zur Anwendung und Überwachung der für entsandte Arbeitnehmer geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG getroffen wurden, sofern diese Vereinbarungen nicht die Rechte und Pflichten der betroffenen Arbeitnehmer und Unternehmen beeinträchtigen.

3. Im Kontext bilateraler **Vereinbarungen** gemäß Absatz 2 **setzen** die Mitgliedstaaten das IMI **so oft wie** möglich **ein**. Hat jedoch eine zuständige Behörde in einem der betreffenden Mitgliedstaaten das IMI verwendet, **so ist** dieses bei unter Umständen erforderlichen Follow-up-Maßnahmen ebenfalls **zu verwenden und hat Vorrang vor dem (den) Mechanismus (Mechanismen), die in einer bilateralen Vereinbarung für die Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitige Amtshilfe vorgesehen sind**.

Änderungsantrag 61

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 21 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Spätestens **fünf Jahre** nach Ablauf der Umsetzungsfrist erstattet die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss Bericht über die

gemäß Artikel 6 und 7, Artikel 10 Absatz 3, Artikel 13, 14 und 15 erfolgt **soweit möglich** durch das **Binnenmarkt-Informationssystem** (IMI) [reference to IMI Regulation] **sowie durch andere bestehende Kooperationsmaßnahmen, wie z. B. bilaterale Vereinbarungen**.

2. Die Mitgliedstaaten können weiterhin bilaterale Vereinbarungen über die Verwaltungszusammenarbeit **und gegenseitige Amtshilfe** anwenden, die zwischen ihren zuständigen Behörden zur Anwendung und Überwachung der für entsandte Arbeitnehmer geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG getroffen wurden, sofern diese Vereinbarungen nicht die Rechte und Pflichten der betroffenen Arbeitnehmer und Unternehmen **beeinträchtigen, und neue Vereinbarungen abschließen**.

3. Im Kontext bilateraler **Regelungen** gemäß Absatz 2 **können** die Mitgliedstaaten das IMI **einsetzen, wo dies** möglich **ist**. Hat jedoch eine zuständige Behörde in einem der betreffenden Mitgliedstaaten das IMI verwendet, **so kann** dieses, **soweit möglich**, bei unter Umständen erforderlichen Follow-up-Maßnahmen ebenfalls **verwendet werden**.

Geänderter Text

1. Spätestens **drei Jahre** nach Ablauf der Umsetzungsfrist erstattet die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss Bericht über die

Umsetzung der Bestimmungen dieser
Richtlinie und legt gegebenenfalls
geeignete Vorschläge vor.

Umsetzung der Bestimmungen dieser
Richtlinie und legt gegebenenfalls
geeignete Vorschläge vor.